



Joaquim Eurico Valentim Oliveira

Tese de Doutoramento

**A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO
TRANSICIONAL EM PORTUGAL**

Departamento de Teoria da Educação, História da Educação e Pedagogia
Social
Faculdade de Ciências da Educação

A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO TRANSICIONAL EM PORTUGAL

Directores de tese:

Prof. Doutor Agustín Requejo Osorio

Prof. Doutor Fernando Cabral Pinto

Autor da tese:

Joaquim Eurico Valentim Oliveira

Ano:

2011

AGRADECIMENTOS

Quero expressar o mais sincero agradecimento aos directores de tese Sr. Prof. Doutor Agustín Requejo Osorio e Sr. Prof. Doutor Cabral Pinto pelo empenho, dedicação e disponibilidade intelectual, que reservaram à orientação da minha tese. Esse agradecimento é extensível aos inúmeros autores, entidades e instituições, citados no texto, cujo contributo intelectual (e académico) tornou possível a realização desta tese, com especial ênfase para o Sr. Prof. Doutor José Luís Álvaro Estramiana.

Além disso, não podia deixar de agradecer aos trabalhadores empregados e desempregados da freguesia de Canelas (V.N. Gaia), que aceitaram ceder parte do seu tempo, com o fim de responder aos questionários, sabendo que estariam a contribuir, gentilmente, para uma investigação (que se espera) de utilidade para o bem-estar da população laboral.

Para finalizar, agradeço ainda aos meus pais, pelo facto de me terem incentivado a seguir com toda a tenacidade esse “caminho” de trabalho e esforço que levou à conclusão desta tese, apesar das adversidades da minha vida pessoal e familiar.

RESUMO

A presente investigação incide sobre o impacto das novas características do mercado de trabalho sobre a saúde psicológica dos trabalhadores. E põe em jogo a hipótese segundo a qual a formação profissional, aumentando a empregabilidade, tem por efeito secundário a atenuação ou neutralização do mal-estar psicológico dos trabalhadores sujeitos à incerteza do *mercado transicional*.

No plano teórico, estudou-se a evolução semântica do conceito de formação profissional imposta pela emergência do modelo de produção *pós-fordista*. A globalização e a expansão das tecnologias de informação, originando o mercado de trabalho transicional, obrigaram a formação profissional a assumir um espectro mais alargado de funções, conferindo uma nova ênfase ao desenvolvimento das qualidades relacionais do sujeito. Esta situação fez eco nas orientações internacionais para a formação profissional e, concretamente, nas reformas do ensino decretadas em Portugal. A revisão da literatura sobre o valor psicossocial do emprego reforçou a convicção da pertinência de uma investigação sobre o efeito de estabilização psicológica da formação profissional nas condições de precariedade do actual mercado de trabalho.

O estudo empírico foi realizado na freguesia de Canelas do Concelho de Vila Nova de Gaia (n=210). Dos resultados obtidos, apurou-se que os trabalhadores com formação profissional tiveram pontuações médias de bem-estar psicológico significativamente mais favoráveis do que os seus homólogos sem formação profissional. Donde se conclui que esta modalidade de formação deve ser encarada como um valioso instrumento de moderação psicológica dos trabalhadores em situação de desemprego.

Palavras-chave: *formação profissional, mercado trabalho transicional, bem-estar psicológico.*

ABSTRACT

The present investigation refers to the impact of new labour market features over the workers psychological health. And wants to prove the hypothesis that education and training, increasing the employability, has a secondary effect over the moderation (or even neutralization) of psychological problems of workers submitted to the uncertainty of *transitional market*.

In the theoretic point of view, was studied the semantic evolution of education and training concept required by the emergency of pós-fordist model. The expansion of globalization and information technologies made education and training to assume larger functional amplitude, giving a new emphasis to the development of people's relational abilities. That situation had impact in the international guidelines for education and training, and particularly, in the education system reforms. The literature revision about the psychological value of employment turned stronger the conviction regarding the interest to study the psychological education and training stabilization effect in insecure labour market conditions.

This empirical study was made to freguesia de Canelas - Concelho de Vila Nova de Gaia (n=210). Considering the results, we got that the workers with education and training had averages of psychological wellbeing significantly better than the counterpart without education and training. In effect, we can conclude that education and training should be considered a valuable tool of psychological moderation for the workers in unemployment situation.

Key words: education and training, transitional labour market, psychological wellbeing.

ÍNDICE GERAL

AGRADECIMENTOS	3
RESUMO/ABSTRACT	4
INTRODUÇÃO	15
<i>Sumário introdutório</i>	15
<i>Enquadramento contextual e motivacional</i>	16
<i>Conteúdo teórico da tese</i>	18
<i>Análise empírica e objectivos</i>	28

I. PARTE TEÓRICA.

1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO MODELO DE PRODUÇÃO <i>FORDISTA</i>	34
1.1. Sistema de formação no contexto laboral clássico (1915 - anos 70')	35
1.2. Modelo <i>fordista</i> como inibidor da formação profissional	43
1.3. <i>Capital humano</i> : o produto da formação profissional	47
1.3.1. Génese, conceito e componentes do <i>capital humano</i>	47
1.3.2. Dimensão económica do <i>capital humano</i>	54
2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ACTUALIDADE	60
2.1. Formação profissional no mercado de trabalho global	61
2.1.1. Mercado transicional: o <i>comportamento mercantil</i> e a “nova” formação	61
2.1.2. As competências dos activos e o rumo da formação “transicional”	74
2.2. Formação profissional em Portugal	82
2.2.1. Formação nacional: conceito e aspectos organizativos	82
2.2.2. Recursos humanos portugueses	91
2.2.3. Flexibilidade laboral e necessidade de formação	94
2.2.4. Progresso da formação como estratégia integrada	101
2.2.4.1 Representação estatística da realidade formativa	112
3. IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO BEM-ESTAR PSICOLÓGICO DOS TRABALHADORES <i>TRANSICIONAIS</i>	120

3.1. Formação profissional como substituto do emprego na moderação psicológica	121
3.1.1. Teorias psicossociais do emprego e as potencialidades da formação profissional	121
3.1.2. Funções psicológicas do emprego e o papel da formação	128
3.2. Repercussões psicossociais do desemprego e do emprego precário nos activos	134
3.2.1. Consequências do emprego flexível e do desemprego	135
3.2.2. <i>Stress</i> laboral no quotidiano do trabalhador	140

II. PARTE EMPÍRICA.

1. OBJECTIVOS E HIPÓTESES DA INVESTIGAÇÃO	151
2. MÉTODO	154
2.1. Caracterização da amostra (participantes)	154
2.2. Descrição dos instrumentos	159
2.3. Procedimento investigacional e análise de dados	164
3. RESULTADOS MAIS RELEVANTES	166
3.1. Análises factoriais e de fiabilidade	166
3.2. Análises de variância	173
3.3. Análises diferenciais	189
3.3.1. Prova T de <i>Student</i> para o género	189
3.3.1.1. Prova T de <i>Student</i> para homens	189
3.3.1.2. Prova T de <i>Student</i> para mulheres	195
3.3.2. Prova T de <i>Student</i> para empregados	200
3.3.2.1. Prova T de <i>Student</i> para empregados (formação inicial)	200
3.3.2.2. Prova T de <i>Student</i> para empregados (formação contínua)	205
3.3.2.3. Prova T de <i>Student</i> para empregados precários	210
3.3.3. Prova T de <i>Student</i> para desempregados	215

4. DISCUSSÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	221
CONCLUSÕES	229
BIBLIOGRAFIA	244
ANEXO I: PROTOCOLO DE INVESTIGAÇÃO	253
ANEXO II: ANÁLISES FACTORIAIS DOS ESTUDOS DE VALIDAÇÃO	261
ANEXO III: PUBLICAÇÕES DOS ESTUDOS DE VALIDAÇÃO	268

Nota: o anexo III contém os excertos das publicações dos estudos de validação das três escalas, nomeadamente: a escala de auto-estima de Rosenberg, a escala de satisfação com o suporte social e a escala de saúde mental (*General Health Questionnaire* – 28).

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Os três modelos clássicos de ensino da formação profissional (1900-1950)	41
Tabela 2. Estrutura e evolução do desemprego registado (situação no fim do ano)	68
Tabela 3. Distribuição dos perfis de flexibilidade por país (%)	94
Tabela 4. Alunos matriculados no ensino secundário, por modalidade de ensino, em Portugal	112
Tabela 5. Alunos que concluíram o ensino secundário, por modalidade de ensino, em Portugal	114
Tabela 6. Alunos matriculados no 3.º ciclo do ensino básico, por modalidade de ensino, em Portugal	116
Tabela 7. Alunos que concluíram o ensino básico, por modalidade de ensino, em Portugal	117
Tabela 8. Influência das proporções de categorias ambientais na saúde mental	126
Tabela 9. Funções do emprego	130
Tabela 10. Consequências do <i>stress</i> – Âmbito Cognitivo	147
Tabela 11. Consequências do <i>stress</i> – Âmbito Emocional	147
Tabela 12. Consequências do <i>stress</i> – Âmbito Condutual	148
Tabela 13. Consequências do <i>stress</i> – Âmbito Fisiológico	148
Tabela 14. Variância Total Explicada para a Auto-estima	166
Tabela 15. Matriz de Componentes Rodadas para a Auto-estima	167
Tabela 16. Coeficiente de Correlação de Pearson para a saúde mental (GHQ28).....	169
Tabela 17. Variância Total Explicada para a Satisfação Social (ESSS)	171
Tabela 18. Matriz de Componentes Rodadas para a Satisfação Social (ESSS)	172
Tabela 19. Análise de Variância para a Auto-estima	174
Tabela 20. Estatísticas Gerais da Auto-estima	175
Tabela 21. Amplitude da Diferença de Médias - A para a Auto-Estima	176
Tabela 22. Amplitude da Diferença de Médias B para a Auto-estima	177
Tabela 23. Medidas de Associação para a Auto-estima	178
Tabela 24. Regressão Linear para a Auto-estima	179
Tabela 25. Análise de Variância para a Saúde Mental	179

Tabela 26. Estatísticas Gerais da Saúde Mental	180
Tabela 27. Amplitude da Diferença de Médias - A para a Saúde Mental	181
Tabela 28. Amplitude da Diferença de Médias - B para a Saúde Mental	182
Tabela 29. Medidas de Associação para a Saúde Mental	183
Tabela 30. Regressão Linear para a Saúde Mental	184
Tabela 31. Análise de Variância para a Satisfação Social	184
Tabela 32. Estatísticas Gerais da Satisfação Social	185
Tabela 33. Amplitude da Diferença de Médias - A para a Satisfação Social	186
Tabela 34. Amplitude da Diferença de Médias - B para a Satisfação Social	187
Tabela 35. Medidas de Associação para a Satisfação Social	188
Tabela 36. Regressão Linear para a Satisfação Social	189
Tabela 37. Grupo de Estatísticas para a Auto-estima (Homens e formação inicial)	190
Tabela 38. Teste de Amostras Independentes para a variável Auto-estima (Homens e formação inicial)	190
Tabela 39. Grupo de Estatísticas para a Saúde Mental (Homens e formação inicial)	191
Tabela 40. Teste de Amostras Independentes para a variável Saúde Mental (Homens e formação inicial)	192
Tabela 41. Grupo de Estatísticas para a variável Satisfação Social (Homens e formação inicial)	193
Tabela 42. Teste de Amostras Independentes para a variável Satisfação Social (Homens e formação inicial)	193
Tabela 43. Grupo de Estatísticas da Auto-estima (Mulheres e formação inicial)	195
Tabela 44. Teste de Amostras Independentes para a Auto-estima (Mulheres e formação inicial)	195
Tabela 45. Grupo de Estatísticas para a Saúde Mental (Mulheres e formação inicial)	197
Tabela 46. Teste de Amostras Independentes para a Saúde Mental (mulheres e formação inicial)	197
Tabela 47. Grupo de Estatísticas para a Satisfação Social (mulheres e formação inicial)	198

Tabela 48. Teste de Amostras Independentes para a variável Satisfação Social (mulheres e formação inicial)	199
Tabela 49. Grupo de Estatísticas da Auto-estima (empregados e formação inicial)	200
Tabela 50. Teste de Amostras Independentes para a Auto-estima (empregados e formação inicial)	201
Tabela 51. Grupo de Estatísticas para a Saúde Mental (empregados e formação inicial)	202
Tabela 52. Teste de Amostras Independentes para a Saúde Mental (empregados e formação inicial)	202
Tabela 53. Grupo de Estatísticas para a satisfação social (empregados e formação inicial)	204
Tabela 54. Teste de Amostras Independentes para a Satisfação Social (empregados e formação inicial)	204
Tabela 55. Grupo de Estatísticas para a Auto-estima (empregados e formação contínua)	205
Tabela 56. Teste de Amostras Independentes para a variável Auto-estima (empregados e formação contínua)	206
Tabela 57. Grupo de Estatísticas para a Saúde Mental (empregados e formação contínua)	207
Tabela 58. Teste de Amostras Independentes para a variável Saúde Mental (empregados e formação contínua)	207
Tabela 59. Grupo de Estatísticas para a Satisfação Social (empregados e formação contínua)	209
Tabela 60. Teste de Amostras Independentes para a satisfação social (empregados e formação contínua)	209
Tabela 61. Grupo de Estatísticas para a Auto-estima (empregados precários e formação contínua)	211
Tabela 62. Teste de Amostras Independentes para a Auto-estima (empregados precários e formação contínua)	211
Tabela 63. Grupo de Estatísticas para a Saúde Mental (empregados precários e formação contínua)	212
Tabela 64. Teste de Amostras Independentes para a Saúde Mental (empregados precários e formação contínua)	212

Tabela 65. Grupo de Estatísticas para a Satisfação Social (empregados precários e formação contínua)	214
Tabela 66. Teste de Amostras Independentes para a Satisfação Social (empregados precários e formação contínua)	214
Tabela 67. Grupo de Estatísticas para a Auto-estima (desempregados e formação inicial)	216
Tabela 68. Teste de Amostras Independentes para a Auto-estima (desempregados e formação inicial)	216
Tabela 69. Grupo de Estatísticas para a Saúde Mental (desempregados e formação inicial)	217
Tabela 70. Teste de Amostras Independentes para a Saúde Mental (desempregados e formação contínua)	218
Tabela 71. Grupo de Estatísticas para a satisfação social (desempregados e formação inicial)	219
Tabela 72. Teste de Amostras Independentes para a satisfação social (desempregados e formação inicial)	219

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribuição dos alunos matriculados no ensino secundário, por modalidade de ensino, em Portugal - jovens 1999/2000	113
Gráfico 2: Distribuição dos alunos matriculados no ensino secundário, por modalidade de ensino, em Portugal – jovens 2008/2009	114
Gráfico 3: Alunos que concluíram o ensino secundário, por modalidade de ensino, em Portugal 1999/2000	115
Gráfico 4: Alunos que concluíram o ensino secundário, por modalidade de ensino, em Portugal 2008/2009	116
Gráfico 5: Idade dos inquiridos da amostra	155
Gráfico 6: Sexo dos inquiridos da amostra	155
Gráfico 7: Escolaridade dos inquiridos da amostra	156
Gráfico 8: Estado civil dos inquiridos da amostra	156
Gráfico 9: Situação formação profissional inicial da amostra	157

Gráfico 10: Profissão dos inquiridos – sectores de actividade económica	157
Gráfico 11: Situação laboral dos inquiridos	158
Gráfico 12: Distribuição da massa salarial dos inquiridos	158
Gráfico 13: Pontuações médias da Auto-estima (trabalhadores)	175
Gráfico 14: Pontuações Médias da Saúde Mental (trabalhadores)	180
Gráfico 15: Pontuações Médias de Satisfação Social (trabalhadores)	185
Gráfico 16: Pontuações Médias de Auto-estima (homens)	190
Gráfico 17: Pontuações Médias de Saúde Mental (homens)	192
Gráfico 18: Pontuações Médias de Satisfação Social (homens)	194
Gráfico 19: Pontuações Médias de Auto-estima (mulheres)	196
Gráfico 20: Pontuações Médias de Saúde Mental (mulheres)	197
Gráfico 21: Pontuações Médias de Satisfação Social (mulheres)	199
Gráfico 22: Pontuações Médias de Auto-estima (empregados)	201
Gráfico 23: Pontuações Médias de Saúde Mental (empregados)	203
Gráfico 24: Pontuações Médias de Satisfação Social (empregados)	204
Gráfico 25: Pontuações Médias de Auto-estima (empregados F. cont.)	206
Gráfico 26: Pontuações Médias de Saúde Mental (empregados F. cont.)	208
Gráfico 27: Pontuações Médias de Satisfação Social (empregados F. Cont.)	209
Gráfico 28: Pontuações Médias da Auto-estima (emp. precários F. Cont.)	211
Gráfico 29: Pontuações Médias de Saúde Mental (emp. precários F. Cont.)	213
Gráfico 30: Pontuações Médias de Satisfação Social (emp. precários F. Cont.)	214
Gráfico 31: Pontuações Médias de Auto-estima (desempregados)	216
Gráfico 32: Pontuações Médias de Saúde Mental (desempregados)	218
Gráfico 33: Pontuações Médias de Satisfação Social (desempregados)	220
Gráfico 34: Bem-estar psicológico e formação profissional inicial (FPI)	221
Gráfico 35: Bem-estar e formação inicial (FPI) nos homens	224
Gráfico 36: Bem-estar e formação inicial (FPI) nas mulheres	224
Gráfico 37: Bem-estar e formação inicial (FPI) nos empregados	225
Gráfico 38: Bem-estar e formação inicial (FPI) nos desempregados	225
Gráfico 39: Bem-estar e formação contínua (FC) nos empregados	226
Gráfico 40: Bem-estar e formação contínua (FC) nos empreg. Precários	226

ÍNDICE DE ESQUEMAS

Esquema 1. Características das qualificações <i>fordistas</i>	39
Esquema 2. Fluxos entre a organização de produção e o sistema de formação	40
Esquema 3. Trabalho infantil – fonte de inibição	44
Esquema 4. Origens do baixo estímulo para a formação	45
Esquema 5. Pilares do sistema laboral <i>fordista</i>	46
Esquema 6. Cálculo do investimento em capital humano	52
Esquema 7. Componentes do capital humano	53
Esquema 8. Ciclo capital humano e bem-estar	54
Esquema 9. Beneficiários dos retornos do capital humano	55
Esquema 10. Processo da privação psicológica	123
Esquema 11. Analogia com o modelo vitamínico	124
Esquema 12. Efeito dos vínculos no bem-estar	135
Esquema 13. Efeito da transição da vinculação permanente para a flexível	136
Esquema 14. Perda da funcionalidade psicológica do emprego	139
Esquema 15. O que é o <i>stress</i> laboral?	141

INTRODUÇÃO

Sumário introdutório

A formação profissional, durante o período da vigência da organização de produção clássica (1915 - meados déc. 1970'), estava circunscrita à “ditadura” do processo produtivo, confinando as suas funções ao ensino de uma coreografia organizada e preestabelecida de movimentos físicos (*taylorismo*), que correspondia à forma mais lucrativa de realizar os diversos passos de uma tarefa, na linha de montagem *fordista*. Neste paradigma laboral, o trabalhador *fordista* aceitava integrar um posto de trabalho repetitivo e extenuante, que o rebaixava à condição de “prolongamento de uma máquina”, para obter, em troca, a certeza de uma remuneração periódica de sobrevivência, através de um vínculo contratual permanente.

A expansão da globalização e das tecnologias de informação alterou profundamente o modo de produção, dando origem à ruptura do modelo *fordista* e à instituição do modelo *toyotista* (pós-meados déc. 1970'). Em termos práticos, esta metamorfose correspondeu ao abandono das produções *estandardizadas e em série*, que foram sendo substituídas por produções *diversificadas e personalizadas*, o que implicou não só a substituição do modelo de emprego *vitalício* (segurança laboral), pelo modelo de *empregabilidade* para a vida (insegurança laboral), mas também a instituição de um novo paradigma de formação profissional. A “nova” formação profissional requerida pelo modelo *toyotista* está vocacionada para o ensino de uma vasta amplitude de funções, nomeadamente ministrar um saber generalista, extravasando, assim, o objectivo *fordista* do ensino para um único ofício/profissão, daí a preocupação em desenvolver, no trabalhador, aspectos como a criatividade, o espírito de iniciativa e a capacidade de relacionamento, que estão norteados para polivalência funcional.

Dado o exposto, o objectivo desta tese consiste em saber se a formação profissional da actualidade, dada a vasta amplitude de funções que lhe é conferida, tem também a capacidade de moderar as consequências psicológicas negativas, sofridas pelos trabalhadores, na sequência da actual situação de *empregabilidade*, sintetizada pela mudança permanente entre empregos e inexistência de uma remuneração fixa garantida. Com a transição do mercado de trabalho *fordista*, para o mercado de trabalho *transicional*, perdeu-se a segurança de um emprego permanente e de uma remuneração garantida – sustentáculo mínimo de bem-estar geral –, porém, ganhou-se uma “nova”

formação profissional, cujo efeito moderador no bem-estar psicológico se desconhece (cientificamente), mas se presume muito aproximado do efeito psicológico positivo do *trabalho permanente*, na vida do trabalhador, pelo que se irá investigar.

Enquadramento contextual e motivacional

O interesse pela investigação dos efeitos psicológicos moderadores da formação profissional surgiu pelo facto de se observar, em conversa casual, com alguns trabalhadores residentes, na freguesia de Canelas (Concelho de V. N. Gaia), a incidência de um maior nível de bem-estar psicológico (aparente), nos sujeitos que frequentaram formação profissional, em relação aos sujeitos que nunca frequentaram formação profissional, considerando que ambos viviam em situações de precariedade económica semelhante. Esta constatação, através de conversa informal, indicou que a formação profissional poderia funcionar como um “instrumento” para *aliviar a tensão psicológica* da população laboral, no mercado de trabalho, atenta a instabilidade e insegurança experimentada pela mesma. Nos sujeitos que declararam ter frequentado formação profissional, alguns dos quais desempregados ou trabalhadores temporários, constatou-se que tinham melhores perspectivas de futuro e equacionavam um horizonte profissional muito mais auspicioso, do que os restantes. Além disso, notou-se também, por parte dos participantes na formação profissional, a existência de um sentimento de maior segurança relativa, face ao futuro, sendo de registar que esse sentimento de segurança (segundo relatos) era o resultado da percepção de maiores oportunidades, perante a diversidade de conhecimentos obtida com a prática formativa, o que é útil num contexto laboral de *empregabilidade*. Pelo exposto, verificou-se que a formação profissional indiciava possuir potencialidades de moderação psicológica, que mereciam ser estudadas e comprovadas cientificamente, motivo pelo qual se realizou esta investigação.

O actual paradigma de *empregabilidade* surgiu como resultado da evolução das economias ocidentais, tendo sido impulsionado pela intensificação da globalização, que veio a ter lugar a partir da década de 1970’ e conduziu a profundas transformações na organização de produção e de trabalho, no sentido do ajustamento dos processos produtivos das empresas às novas necessidades de consumo emergentes. Na sequência dessa metamorfose organizacional, o mercado de trabalho sofreu os respectivos

ajustamentos, modificações e adaptações, as quais foram bem visíveis, quer do lado da oferta, quer do lado da procura de trabalho, isto é, trabalhadores e empresas, respectivamente. Assim, do lado do tecido empresarial, têm-se vindo a assistir, de forma progressiva, à ocorrência de múltiplas falências, fusões, reestruturações e remodelações dos processos produtivos, a fim de produzir bens e serviços de alta qualidade e exigência, a preços cada vez mais competitivos, substituindo, na linha de produção, a presença humana, por máquinas e sistemas de informação sofisticados. Estes avanços na organização de produção têm causado um profundo desgaste do tecido empresarial dos países, atento o elevado esforço associado à produção de bens com uma qualidade crescente, a um custo cada vez menor, sendo a consequência mais imediata a redução dos postos de trabalho disponíveis. Do lado dos trabalhadores, verificam-se sinais de degradação da vida socioeconómica e laboral, sendo os mais evidentes: - o aumento crescente das taxas de desemprego (que já não afectam apenas a população juvenil, mas também a população de meia-idade); - o rompimento com o modelo tradicional de entrada e permanência no mercado de trabalho (substituição do vínculo permanente por trabalho temporário e a “recibos verdes”); - o acréscimo da taxa de rotação da mão-de-obra nos postos de trabalho; - a multiplicação de profissões e postos de trabalho instáveis, mal remunerados e insusceptíveis de providenciar a independência económica individual. Estas são as características que melhor ilustram as consequências do novo modelo de mercado de trabalho (mercado transicional), que é a “fonte” de um ambiente de precariedade, insegurança e degradação psicológica do trabalhador, sendo esta a problemática em torno da qual se desenvolve a presente investigação.

De notar que os problemas psicológicos, tal com se apresentam na actualidade, ou seja, generalizados à população laboral das sociedades ocidentais, constituem um perigo a médio e a longo-prazo, pois, adivinham uma baixa performance da produtividade futura dos trabalhadores, seguida de uma espiral de crescimentos económicos nacionais nulos (e até negativos), os quais, por se perpetuarem ao longo de décadas, têm como resultado situações de grave carência material e descontentamento, inspiradores de manifestações sociais de natureza violenta.

Neste contexto, a presente investigação visa estudar a *eficácia moderadora* da formação profissional, no bem-estar psicológico dos trabalhadores, ou seja, o efeito de moderação psicológica da formação profissional, sobre a população laboral, e, por essa via, dar um contributo para a descoberta de processos que mitiguem os problemas psicológicos dos activos, estimulando-lhes a lucidez mental necessária, para que os

mesmos possam tomar decisões no mercado de trabalho (ex. pesquisa de emprego), acautelando, assim, o prejuízo associado à eventual degradação institucional dos países, como acima referido. Em concreto, o presente trabalho académico, sob o título: *A Formação Profissional no Mercado Transicional em Portugal*, tem por finalidade averiguar e comprovar cientificamente se a incidência de formação profissional, nos trabalhadores da amostra submetida a estudo, é, efectivamente, um factor que alivia a tensão psicológica e gera bem-estar nos indivíduos submetidos a condições psicológicas especialmente adversas.

Assim, sem prejuízo da importância da formação profissional, no que concerne à promoção do equilíbrio na estrutura emprego, concretamente pela dinamização dos activos no mercado de trabalho, através da *inserção*¹ e *reinserção*² constante, num sistema produtivo vigoroso e em metamorfose (necessitado, por isso, de conhecimentos variáveis e indeterminados), segue-se a exposição resumida dos aspectos incluídos no suporte teórico, bem como na análise empírica, tendo em vista o objectivo em apreço.

Conteúdo teórico da tese

Antes de mais, a realização do marco teórico desta tese teve como preocupação central a inclusão dos conteúdos e noções considerados fundamentais, para fazer a contextualização e o suporte conceptual da análise empírica. Nesse sentido, houve a preocupação de proporcionar uma abordagem teórica suficientemente robusta, mas não demasiado exaustiva, pelo que a mesma se decompõe em três capítulos distintos.

O primeiro capítulo denomina-se: *a formação profissional no modelo de produção fordista*, sendo de referir que este capítulo discorre sobre o papel limitado da formação profissional do passado, o qual estava orientado unicamente para o ensino de uma profissão braçal, previsível, rotineira e fatigante, sobretudo fisicamente, ministrando, para isso, um saber fixo e de âmbito restrito. Em concreto, o referido capítulo encerra uma análise às funcionalidades e características essenciais da formação profissional do passado, salientando que a formação profissional se ocupava unicamente do ensino e preparação do trabalhador para a linha de montagem, a qual reivindicava

¹ Estimula a entrada de jovens na vida activa.

² Promove a entrada na vida activa, depois do desemprego e afastamento do mercado de trabalho

aos activos a aprendizagem de uma sequência organizada de movimentos físicos, estudados minuciosamente em função do lucro e repetidos vezes sem conta, ao longo da carreira profissional - causa fulcral do desgaste físico do operário da indústria *fordista*. A formação profissional da época *fordista* (1915 - meados déc. 1970'), pelo facto de estar muito restringida aos imperativos da linha de montagem e às directrizes de funcionamento da organização de produção, ficou inibida de uma expansão e desenvolvimento, que lhe tivessem, porventura, no passado, reconhecido outro tipo de funções, para além da função restritiva de ensinar a exercer um só ofício/profissão. Neste capítulo teórico inicial, pretendeu-se mostrar que a formação profissional, desde sempre, seguiu as linhas de orientação do mercado de trabalho, correspondente a cada época, e este, por sua vez, as directrizes fornecidas pela organização de produção. Nessa conformidade, considerou-se adequado fazer referência às características limitadoras da linha de produção *fordista*, como forma de ilustrar o “determinismo restritivo” a que a formação profissional estava confinada, nomeadamente: a) A racionalização das operações; b) A divisão de tarefas; c) O processo produtivo “partilhado”; d) A padronização das peças. Em geral, pretendeu-se evidenciar que a formação *fordista* incidia sobre conteúdos limitados e inalteráveis, norteados para preparar o activo de modo a transformá-lo numa simples “extensão de máquina”, com as consequências que isso implica para a degradação da vida pessoal e familiar do mesmo. Ainda assim, não se pode atribuir à formação *fordista* (pelo menos de forma directa) a responsabilidade pelos problemas de mal-estar psicológico dos trabalhadores, na medida em que o objectivo dessa formação era determinado em função das competências exigidas por esse paradigma económico e laboral. Assim sendo, a responsabilidade pelo mal-estar do trabalhador, na indústria *fordista*, derivava das frágeis condições laborais (ex. baixos padrões remuneratórios, problemas de adaptação física à linha de produção, falta de higiene e segurança no trabalho), sendo também de destacar a pressão e o *stress* resultantes da velocidade da linha de montagem, a repetitividade das tarefas desempenhadas, a poluição sonora das máquinas, etc. De qualquer forma, fica subentendido, no texto, que este tipo de formação assumia o papel de “cúmplice”, com a linha de montagem, no que concerne à responsabilidade pelas consequências físicas e psicológicas negativas sobre o trabalhador, não havendo responsabilidade directa, da formação, na degradação das condições gerais de vida do mesmo. Portanto, o mal-estar geral da indústria *fordista* tinha origem endógena (ocorria dentro do processo produtivo).

No âmbito deste primeiro capítulo, ainda se fez alusão aos pilares de sustentação do modelo *taylorista-fordista*, na medida em que estes funcionaram como factores inibidores do desenvolvimento da formação profissional. Exemplificativamente, o modelo de emprego clássico repousou numa noção mercantil, ignorando todo o trabalho ilegal, de cujo funcionamento dependia, designadamente o trabalho infantil, o qual implicou o desperdício de tempo, por parte dos activos em idade escolar, que devia ter sido dedicado à formação profissional. Por seu turno, o modelo de emprego clássico assentou numa perspectiva de subordinação do trabalhador, em contrapartida da garantia um vínculo contratual vitalício, colocando o activo perante uma situação de segurança profissional “definitiva”, não tendo este que se preocupar com questões de formação, para conservar o emprego, isto depois de estar vinculado. Acresce que as situações de reinserção profissional, nesta época, não eram frequentes, dada a estabilidade do mercado de trabalho, pelo que a formação profissional orientada para a reinserção não tinha a mesma expressão que tem na actualidade, em que o mercado de trabalho é bastante volátil. Por fim, o sistema laboral clássico colocava a formação profissional na posição de uma “actividade subalterna”, visto que a organização de produção requeria activos com competências manuais, em vez de activos com competências mentais. Em suma, o sucesso do modelo de desenvolvimento económico *fordista* dependeu de factores de funcionamento que eram contrários à prática da formação profissional.

Fazendo uma pequena escala de reflexão, a formação profissional do período clássico tinha somente uma *vocação material* (prático-funcional), estando eximida de uma *vocação imaterial*, isto é, da capacidade de ensinar e promover princípios e valores no trabalhador, como é o caso da socialização, da criatividade, do empreendedorismo, os quais concorrem para o bem-estar psicológico. Contudo, é inegável que a frequência na formação profissional sempre teve como resultado principal a aquisição de capital humano, por parte do activo, e esse benefício está relacionado com percepção de melhores condições materiais futuras, o que estimula, só por si, o bem-estar psicológico. Este raciocínio é válido para o passado, assim como para o presente, ainda que o bem-estar psicológico seja uma consequência indirecta.

Como não podia deixar de ser, referiu-se que uma parte do valor de formação profissional é passível de ser aferido através do capital humano, sendo este o resultado principal da frequência formativa. Assim, fez-se alusão à longevidade da expressão capital humano, que já era utilizada no século XVIII, por autores como Adam Smith,

para significar a importância do conhecimento e da acumulação do saber na geração da prosperidade e do crescimento económico dos países. No que concerne ao capital humano, avançou-se com o *conceito* e as *componentes* que permitem antever a proveniência de eventuais efeitos positivos da formação sobre bem-estar psicológico. Em relação ao conceito, adiantou-se que o capital humano é toda a mais-valia constituída pelos conhecimentos, competências e atitudes, assimilados pelos activos, podendo ser inatos ou apreendidos por via da educação, formação profissional e experiência pessoal. Em matéria de *componentes*, fez-se menção aos elementos constitutivos do capital humano, que mais não são do que as características dos activos, desenvolvidas e potenciadas no processo produtivo, sendo de destacar a *competência*, *atitude*, ..., conforme salienta o texto.

Pelo facto do capital humano ser uma variável associada à geração de retornos económicos, tendo, por esse motivo, uma relação directa com a percepção da melhoria das condições materiais (individuais e colectivas), que estimula o bem-estar psicológico, este primeiro capítulo, que tem vindo a ser resumido, termina com um desenvolvimento teórico a esse propósito. Nesse sentido, referiu-se que os retornos económicos de capital humano, bem como a percepção dos mesmos, produzem efeitos para os trabalhadores, organizações e Estados. No que concerne aos trabalhadores, o maior nível relativo de capital humano está geralmente associado a um maior nível relativo de retorno económico, sendo de registar que os retornos económicos de capital humano são, em média, significativamente maiores do que os retornos de investimentos financeiros comparáveis, assumindo valores mais expressivos em Portugal e no Reino Unido, como se verá no texto. A proporção desses retornos, acima referida, apenas atesta que os trabalhadores têm experimentado um diferencial de vantagem material mais proveitoso, optando pelo investimento em formação, em substituição de determinados investimentos financeiros comparáveis. Ora, isto significa que investir na formação tem sido (como sempre foi), para o trabalhador, a mais importante componente de sucesso e de oportunidades profissionais, associada a percepção de melhores condições de vida, a qual é, em si mesma, um factor de bem-estar psicológico. Os retornos do investimento em capital humano também ocorrem para as organizações, basta ver que o valor dos activos tangíveis (ou contabilizados) só explica uma ínfima parte do valor de uma empresa no mercado, sendo que o restante é atribuído aos activos intangíveis (isto é, não contabilizados), dos quais se destaca o capital humano. Por fim, o capital humano

também é benéfico para os Estados, pois existe uma relação directa entre o aumento do capital humano e o aumento da produtividade, gerador de emprego e bem-estar geral.

No segundo capítulo teórico – *formação profissional na actualidade* – discorre-se acerca de aspectos do novo conceito de formação profissional, emergente do contexto de instabilidade das instituições laborais, gerado na sequência da expansão da globalização, da difusão das tecnologias de informação e da alteração das preferências dos consumidores. Ora, ao mercado de trabalho caracterizado por uma atmosfera de instabilidade permanente, que impõe ao trabalhador a aceitação da empregabilidade como único paradigma de permanência no mercado de trabalho, Günter Schmit denominou, pela primeira vez, em 1995, *mercado transicional*. O *mercado transicional* é um conceito dinâmico, que aponta para uma estrutura laboral em transformação, ou ainda, para um sistema laboral que está constantemente a ajustar-se à realidade económica apresentada a cada momento. Nesse sentido, para compreender o *mercado transicional*, de forma consistente, é necessário perceber os objectivos de política que lhe estão subjacentes, nomeadamente: a *flexibilidade*, a *adaptabilidade* e a *flexigurança*. Na óptica do bem-estar material dos trabalhadores, estes três objectivos são indicativos do clima de profunda degradação das instituições laborais, acusando o interesse dos governos em ajustar o mercado de trabalho às mudanças ocorridas nas organizações de produção, sobretudo pela via do sacrifício dos direitos adquiridos pelos trabalhadores, os quais passam a ser submetidos a condições laborais precárias e prejudiciais para o seu bem-estar material, social e psicológico. A *flexibilidade* consiste essencialmente na faculdade das empresas poderem controlar os mecanismos de protecção social e de emprego, perante situações de crise económica. A *adaptabilidade* refere-se à promoção da mobilidade geográfica, sectorial e de emprego, do trabalhador. A *flexigurança* é um conceito utópico, na medida em que visa promover a flexibilidade dos trabalhadores, salvaguardando a segurança laboral. Após a apresentação, no texto, dos requisitos do mercado de trabalho transicional, foram abordadas algumas consequências que a consolidação dessas mudanças está a ter na vida do trabalhador, sendo de destacar a segmentação dos vínculos contratuais, a mudança do conceito de estatuto profissional, a flexibilização excessiva das práticas hierárquicas, isto é, factores que contribuíram para a adopção de um novo padrão de *comportamento*, por parte dos trabalhadores. Assim, os activos passaram a assumir *comportamentos mercantis*, adoptando critérios de racionalidade económica, em matéria de procura de emprego. Geralmente, os *comportamentos mercantis* são a prova de que o activo passou a olhar o mercado de

trabalho de uma perspectiva mais prática, predispondo-se a abdicar de empregos para os quais obteve uma preparação ou formação superior - *empregos de carreira* -, em prol de outras alternativas menos prestigiantes, isto é, empregos temporários e sem condições laborais, a maior parte dos quais, fora do âmbito da formação do trabalhador. Esta nova filosofia, emergente do mercado transicional, levou os activos a aderirem às abordagens formativas de curta duração, a fim de obterem a preparação adequada à colocação em postos de trabalho de qualificações pouco exigentes, em vez de abordagens formativas longas e orientadas para uma carreira profissional (ex. licenciatura). Com o mercado de trabalho transicional, instala-se o paradigma de *empregabilidade* para a vida, isto é, os activos do mercado de trabalho vão alternando, ao longo da carreira profissional, entre dezenas de situações de empregos temporários (e precários), seguidas de múltiplos períodos de desemprego. Este segundo capítulo encerra também alguns desenvolvimentos teóricos, acerca das perspectivas futuras da formação e das competências profissionais da população europeia, no mercado transicional consolidado. A esse propósito, incluíram-se temas relativos à evolução do padrão de habilitações futuras, entre os quais o nível de competências dos postos de trabalho, bem como a adequação das competências dos trabalhadores europeus. O remanescente do segundo capítulo ficou reservado ao tema da *formação profissional em Portugal*, sendo incluídas matérias tão pertinentes quanto o *conceito*, as *finalidades* e alguns aspectos *organizativos da formação nacional*, bem como a flexibilidade laboral, que tem estado na origem das necessidades nacionais de formação. Além disso, referiu-se que a evolução recente da formação profissional portuguesa ainda é muito incipiente, apesar dos progressos referentes à A.L.V.³. Com efeito, no que concerne à noção, considerou-se importante evidenciar que a formação profissional é um (...) *processo global e permanente*., que não se esgota no desenvolvimento e preparação dos indivíduos para a *inserção e reinserção* laboral, existindo outras funções que lhe estão implícitas, como se pode ver na lei (...) *preparando-os para o desenvolvimento de diversos papéis sociais, nos diferentes contextos da vida* (...) (Decreto-lei 401/91 de 16 de Outubro). Portanto, este trabalho de tese surge precisamente na base dessa sugestão, visto que se pretende demonstrar empiricamente que a formação profissional poderá ter uma maior amplitude de funções e operar, por exemplo, como um agente de moderação psicológica. Além do conceito, também se mencionou que a formação profissional se insere em dois tipos

³ Aprendizagem ao Longo da Vida.

distintos, nomeadamente: formação profissional *inicial* e a formação profissional *contínua*. Dentro desses dois tipos, a oferta formativa portuguesa é muito diversificada, sendo exemplos disso: os cursos de sistema de aprendizagem, os cursos de educação e de formação, os cursos tecnológicos, etc.

Relativamente aos aspectos organizativos gerais da formação profissional, foram mencionados e desenvolvidos temas importantes como: as *características*, os *intervenientes*, as *modalidades* e os *componentes* da formação profissional. A abordagem desses temas é extremamente importante, na medida em que revela o aumento do alcance e da amplitude funcional da formação profissional na actualidade. Ora, isto significa que a formação profissional actual pode ser analisada de duas ópticas, sendo que ambas concorrem para a promoção do bem-estar psicológico dos activos. Ou seja, a formação profissional está orientada, por um lado, para a promoção de um conhecimento generalista e diversificado, que estimula a variedade de qualidades profissionais, necessárias para facilitar o acesso e transição entre empregos (evitando a inactividade), o que implica a percepção de sucesso profissional, por parte do activo e consequente bem-estar psicológico. Por outro lado, a formação profissional actual estimula qualidades que, sendo importantes para o emprego, são ainda mais importantes para a vida em sociedade, como é caso da socialização (ou da capacidade de relacionamento), a qual é considerada, por algumas teorias⁴, como uma importante função de bem-estar psicológico.

Quanto ao atraso português no desenvolvimento de recursos humanos, referiu-se, no texto, que Portugal foi alvo de melhorias dignas de registo. Porém, o problema português nem sempre consistiu na produção ou reconversão de recursos humanos (a qual tem vindo a progredir), pois, em Portugal, regista-se um problema ainda maior, que é o da falta de uma estrutura produtiva permeável à absorção de activos, sendo este o “calcanhar de Aquiles” do desenvolvimento da formação profissional portuguesa.

No que se refere à flexibilidade laboral, a OCDE acredita que Portugal é um país com uma legislação de protecção do emprego bastante restritiva, quando comparado com a média dos países da OCDE, ainda assim, a referida entidade reconhece e regista que tem havido, a nível nacional, um enorme esforço legislativo, evidente em alterações no código de trabalho, a fim de promover a flexibilidade. De notar que o esforço institucional de flexibilização tem vindo a ser feito desde 2001, através de medidas do

⁴ Abordadas no capítulo 3 da tese.

tipo legislativo e acordos entre o governo e os parceiros sociais. Conforme investigações empíricas representativas para Portugal, a flexibilidade portuguesa já é visível desde 1993, nomeadamente ao nível da fragmentação dos vínculos contratuais, da elevada rotação do emprego e da segmentação da jornada laboral diária. Neste subcapítulo evidenciou-se ainda que, de acordo com alguns investigadores na área do direito, a flexibilidade necessária para consolidar a empregabilidade, em Portugal, só é possível mediante a implementação simultânea de programas de formação profissional.

Em relação aos progressos da formação profissional portuguesa, salientou-se que um dos aspectos mais notáveis foi a estruturação da formação profissional, como um projecto global e integrado, que promovia a articulação entre a educação, a formação e mercado de trabalho. Isso aconteceu pela primeira vez em 2001, com o Plano Nacional de Emprego a incentivar a A.L.V., facto que conduziu ao abandono das iniciativas formativas individuais, próprias do passado. Ainda neste capítulo, salientou-se que o projecto de A.L.V. constitui um esforço “hercúleo”, por parte do governo nacional, a fim de melhorar a qualidade da educação, aumentar a variedade da oferta formativa, etc. Por fim, o tema da A.L.V. foi abordado de acordo com as seguintes perspectivas, nomeadamente: os *desenvolvimentos políticos*, os *desempenhos* e os *impactes*. A abordagem destes três vértices é importante para se ter a percepção do modo como a formação profissional moderna (enquanto sistema global e integrado) se instituiu e expandiu, produzindo resultados no mercado de trabalho. Em relação aos *desenvolvimentos políticos*, referiu-se que a formação profissional recebeu um forte estímulo do mercado de trabalho, traduzido em várias iniciativas concretas, as quais se destinavam *grosso modo* a automatizar e facilitar o acesso à formação profissional, aumentar a oferta de formação (sem deixar de promover a procura). No que se refere aos *desempenhos* e a título de exemplo, assinalou-se que o nível de execução dessas medidas foi satisfatório, superando as expectativas. Por fim, em relação aos *impactes*, aludiu-se o sucesso (em alguns casos, incipiente) dos Programas de Abandono Escolar Precoce, Programa dos Territórios Educativos de Intervenção Prioritária, Currículos Alternativos e Cursos de Educação e Formação.

O terceiro capítulo, denominado *a importância da formação profissional no bem-estar psicológico dos trabalhadores transicionais*, incluiu uma série de investigações, subordinadas ao tema do bem-estar psicológico no mercado de trabalho. Este conteúdo é seguido de algumas escalas de reflexão, nas quais se procura, tomando por base investigações científicas subordinadas às funções psicológicas de bem-estar imputadas

ao emprego (ex. realização pessoal, socialização, etc.), discutir sobre a possibilidade da formação profissional cumprir algumas dessas funções. Com efeito, incluíram-se teorias explicativas do valor psicossocial do emprego – nomeadamente a *teoria da privação* e o *modelo vitamínico* –, estabelecendo um paralelismo com as potencialidades da formação profissional.

O motivo pelo qual a *teoria da privação* foi incluída na parte teórica da investigação, deriva do facto de permitir fazer um ponto de relacionamento entre o emprego e a formação profissional, no que toca à possibilidade de substituição do primeiro pela segunda (em termos de funções psicológicas). De uma maneira geral, a *teoria da privação* considera que o emprego é a principal instituição social, responsável por satisfazer necessidades humanas de sobrevivência material, assim como necessidades de natureza psicológica, entre as quais, a estruturação temporal da vida quotidiana, o relacionamento interpessoal fora da família, etc. Nesse sentido, a perda de emprego implica a incapacidade de satisfazer eficazmente esses e outros tipos de necessidades, estando aí o motivo do mal-estar psicológico, segundo essa teoria. A *teoria da privação* fornece, portanto, um suporte teórico que permite estabelecer um paralelismo em matéria de funções, entre o trabalho e a formação profissional, pois a formação profissional (especialmente a formação profissional contínua) estimula a possibilidade de estabelecer relações interpessoais extrínsecas ao âmbito familiar, incentiva a socialização, impõe metas e objectivos ao indivíduo (funções úteis para que este se sinta como uma “peça” importante da engrenagem complexa que é a sociedade). Além disso, apesar de não contribuir para a criação de um estatuto profissional propriamente dito, a formação permite criar artificialmente uma identidade social, para o *desempregado*, que passa a ser considerado *formando*, podendo, assim, escapar ao estigma social inerente à primeira identidade (que lhe reduz a auto-estima).

A segunda teoria, designada de *modelo vitamínico*, explica os efeitos psicológicos do emprego e desemprego, na vida das pessoas, recorrendo, para tal, a uma metáfora que estabelece a comparação entre os efeitos do excesso e/ou carência de vitaminas, na saúde física, e os efeitos do excesso e/ou carência de categorias ambientais na saúde mental. De forma muito sucinta, as referidas categorias ambientais⁵ foram divididas em dois grupos distintos, consoante as características. Ou seja, um grupo que incluiu as categorias ambientais, cuja absorção, para além das quantidades recomendadas, tem

⁵ Ou seja, as “vitaminas” psicológicas.

consequências nefastas na psicologia do activo⁶. O outro grupo inclui vitaminas que, sendo absorvidas em excesso, não geram qualquer problema na vida do indivíduo, sendo que o mesmo não se pode dizer em relação à carência (ex. disponibilidade de dinheiro). Este modelo tem a sua importância, pois, além da vantagem de poder ser aplicado em situações de emprego e desemprego, sustenta que o trabalho gera as categorias ambientais nas proporções adequadas à promoção de bem-estar psicológico. Portanto, a motivação que conduziu ao uso desta teoria prende-se com a questão de saber se a formação profissional, sendo uma actividade social com características similares às do emprego (ex. promover a sociabilidade, que é relevante para o bem-estar psicológico), tem alguma preponderância, no que concerne à promoção do ambiente social com as proporções de “vitaminas” psicológicas coerentes com uma situação de bem-estar.

O conteúdo que se segue refere-se às funções do emprego *standard*, na vida dos trabalhadores, as quais são o sustentáculo do bem-estar psicológico, pelo que o exercício reflexivo, desta secção, visa discutir acerca da possibilidade dessas funções poderem ser reproduzidas pela formação profissional. Desse modo, referiu-se que o trabalho, além de ter a função material de prover o sustento físico do trabalhador e da família, desempenha igualmente funções de cariz imaterial, relevantes para garantir a estabilidade e o bem-estar psicológico do activo, sendo de destacar a função *identidade pessoal* e as funções *prestígio*, *status* e *auto-realização*.

Ainda no terceiro capítulo, considerou-se pertinente abordar o problema da importância do emprego de outra perspectiva, isto é, da perspectiva das consequências da ausência dessa instituição, na vida do trabalhador, ou, por outras palavras, as consequências do desemprego. O objectivo subjacente à inclusão deste conteúdo está associado à necessidade de mostrar a verdadeira realidade e crueza dos problemas psicológicos, inerentes ao fenómeno do desemprego, que muitas vezes são abordados verbalmente e de forma superficial, sem serem sentidos com a devida profundidade. Assim sendo, este exercício é útil para se perceber que o estudo e a pesquisa de instrumentos psicológicos susceptíveis de aliviar o *stress* e a tensão dos trabalhadores (dentro ou fora do mercado de trabalho) são um esforço meritório, não se esgotando numa aplicação meramente académica. No que concerne às consequências, foram abordados dois âmbitos pertinentes, designadamente: *a actividade e satisfação pessoal*

⁶ Ex. “Existência de objectivos gerados no meio” – o excesso de objectivos implica desorientação na vida do indivíduo, enquanto a carência implica uma vida monótona.

do sujeito, assim como a *identidade e a vida pessoal do sujeito*. No primeiro caso, fez-se referência à ansiedade, depressão, insatisfação com a vida presente, mal-estar psicológico, sentimentos de inutilidade, dificuldades na tomada de decisões, intensificação dos problemas psicossomáticos, alcoolismo, dependência de medicamentos, etc. No segundo caso, abordou-se a dificuldade de desenvolvimento da identidade psicossocial, segregação e exclusão social, atraso da emancipação financeira dos jovens, conflitualidade familiar, descontentamento político, etc.

Uma vez que o mercado de trabalho transicional promove não só o desemprego, mas também o emprego precário, introduziu-se, por fim, o tema *stress* laboral. O *stress* laboral é um tema de importância actual crescente, na medida em que, sendo a organização de produção contemporânea um sistema que requer activos com conhecimentos dinâmicos⁷ (e considerando que o *stress* é uma reacção física e emocional, obtida quando as capacidades profissionais dos sujeitos estão aquém das indicadas para os postos de trabalho), é natural que a tensão psicológica seja uma constante na atmosfera do mercado de trabalho, mesmo entre os trabalhadores empregados, logo a formação contínua poderá ser a “resposta psicológica”.

Análise empírica e objectivos

Com o intuito de apurar estatisticamente se os trabalhadores que frequentaram formação profissional (inicial e contínua) tinham, de facto, benefícios do ponto de vista da melhoria relativa do bem-estar psicológico, em relação aos que não frequentaram, realizou-se o trabalho empírico. Nesse sentido, o presente capítulo decompõe-se em várias secções, nomeadamente: - *objectivos e hipóteses da investigação*, - *método*, - *resultados mais relevantes*, e, por fim, - *discussão e interpretação dos resultados*.

Na parte referente aos *objectivos e hipóteses de investigação*, foi apresentado um objectivo de âmbito geral e vários objectivos de âmbito específico (a partir dos quais se podem antever as hipóteses). O objectivo de âmbito geral consistiu em verificar cientificamente se os trabalhadores com formação profissional inicial ostentavam níveis de bem-estar psicológico mais favoráveis do que os trabalhadores sem formação profissional inicial. Por sua vez, os objectivos específicos, que alimentam o interesse de

⁷ Isto é, diversificados e variáveis.

explorar a amostra de forma exaustiva, para que se conclua solidamente pela eficácia da moderação psicológica da formação profissional, consistiram em saber se os homens, as mulheres, os empregados e os desempregados, da amostra, possuíam níveis de bem-estar psicológico mais favoráveis do que os seus homólogos sem formação profissional. Por fim, pretendeu-se averiguar se os empregados com frequência na formação contínua tinham pontuações de bem-estar psicológico mais favoráveis do que os seus homólogos sem formação contínua. Este objectivo repetiu-se em relação aos empregados precários.

Na secção seguinte, relativa ao *método*, procedeu-se à caracterização da *amostra*, *descrição dos instrumentos* e explicação do *procedimento investigacional e análise de dados*.

Na parte relativa à *amostra*, referiu-se que a área geográfica, em que se desenvolveu o estudo, foi a freguesia de Canelas (Concelho de V.N. Gaia) e que os $n = 210$ inquiridos eram residentes na citada freguesia. A inquirição dos elementos da amostra foi efectuada através da aplicação de três questionários, validados para a população portuguesa. Esses questionários medem dimensões diferentes do bem-estar psicológico, nomeadamente: a auto-estima, a saúde mental e a satisfação com o suporte social. Para medir a auto-estima dos sujeitos da amostra, foi utilizado o questionário de auto-estima de Rosenberg. De forma genérica, este questionário é composto por 10 itens, 5 dos quais medem a auto-estima positiva e os restantes 5 a auto-estima negativa. As pontuações totais desta escala oscilam entre o mínimo de 10 pontos e o máximo de 40 pontos, sendo que a obtenção da primeira pontuação significa que o sujeito faz a pior auto-avaliação possível de si próprio, tendo, por isso, uma baixa auto-estima. Em relação à segunda pontuação, o raciocínio é inverso.

Com o intuito de medir a saúde mental dos indivíduos da amostra, foi utilizado um questionário desenvolvido por Goldberg & Hillier, em 1979, denominado *General Health Questionnaire-28* (GHQ-28). Este questionário foi elaborado para identificar a incapacidade de indivíduos fisicamente saudáveis realizarem tarefas normais, na sequência de vivência de um quotidiano com fenómenos stressantes. O GHQ-28 é constituído por 28 itens, com várias dimensões de saúde mental, a saber: “sintomas somáticos”, “ansiedade e insónia”, “disfunção social” e “depressão grave”. A pontuação total da escala oscila entre “0” e os “84” pontos, sendo de registar que, quanto mais as pontuações se aproximarem do “0”, menor será a deterioração psicológica, logo, maior será o bem-estar psicológico do sujeito. Por outras palavras, as pontuações mais

próximas do “0” significam que o sujeito em causa tem menores problemas de funcionamento normal, no que concerne à realização das tarefas vulgares do dia-a-dia.

Por sua vez, para medir a Satisfação Social dos sujeitos da amostra, utilizou-se o Questionário de Satisfação com o Suporte Social (SSS). Este questionário é constituído por 15 itens, que integram 4 dimensões diferentes, nomeadamente: “satisfação com amizades”, “intimidade”, “satisfação com a família”, “actividades sociais”. A pontuação total da escala varia entre o mínimo de “15” e o máximo de “75” pontos. Quanto mais próximo a pontuação de um sujeito estiver de “75” pontos, maior será a satisfação do indivíduo com o Suporte Social.

Quanto ao *procedimento investigacional e análise de dados*, seguiram-se várias etapas. A primeira etapa consistiu no cálculo das Análises Factoriais dos questionários de auto-estima de Rosenberg, satisfação com o suporte social, bem como o cálculo dos coeficientes de correlação de Pearson, para a escala da saúde mental (GHQ-28), a fim de analisar a validade dos itens de cada um dos três questionários. Na segunda etapa, procedeu-se à análise de fiabilidade dos itens, através do cálculo do coeficiente de consistência interna (ou *Alpha* de Cronbach). Na terceira etapa, realizaram-se as Análises de Variância de um Factor, assim como Análises Diferenciais (provas t de *Student*), com o intuito de verificar empiricamente se as hipóteses deste estudo eram passíveis de comprovação estatística.

Em suma, esta investigação tem uma componente teórica, que evidencia, no primeiro capítulo, o carácter prático-funcional da formação profissional do passado – ensino orientado para o exercício de uma só profissão ou ofício –, correspondente ao período da vigência da organização de trabalho *taylorista-fordista* (1915 - meados déc. 1970’). Este modo de organização de produção “desumanizante”, cujo sucesso dependia da degradação das condições de vida físicas do operário (ex. falta de higiene), garantia um emprego e uma remuneração periódica vitalícios, e, por conseguinte, um forte estribo psicológico para a segurança das famílias, pelo que nesta época não se exigia à formação profissional qualquer função de estimular o bem-estar psicológico. No segundo capítulo salientou-se que a metamorfose da organização de produção, potenciada sobretudo pela globalização, alterou as condições de trabalho, pelo que o paradigma *fordista* de emprego permanente e salário periódico fixo foi substituído pelo paradigma de emprego temporário e salário incerto (pós-meados déc. 1970’). Ora, os empregos instáveis e periódicos, associados à impossibilidade de ter uma remuneração mensal fixa garantida, conduziram os trabalhadores e famílias a viverem num clima de

absoluta insegurança, o que, por sua vez, tem tido consequências psicológicas negativas. No terceiro capítulo, fez-se alusão às teorias e conceitos que desenvolvem o tema do bem-estar psicológico no âmbito laboral. Basicamente, neste capítulo, enfatizou-se a importância crucial do emprego permanente, para o bem-estar psicológico dos cidadãos das sociedades modernas, alertando para a severidade das consequências psicológicas do desemprego. Paralelamente à ênfase que foi dada ao emprego, também se fez uma reflexão teórica – sustentada em teorias psicológicas – acerca da possibilidade da formação profissional ter a capacidade de desempenhar, no todo ou em parte, as funções psicológicas que a ciência reconhece ao emprego.

Perante o marco teórico apresentado, a parte empírica da tese consistiu na selecção de uma amostra da população, residente na freguesia de Canelas (V.N. Gaia), à qual se solicitou a realização de três questionários de bem-estar psicológico, a fim de aferir se os inquiridos com formação profissional possuíam melhores níveis bem-estar psicológico do que os inquiridos sem formação profissional. O objectivo desta investigação centra-se, portanto, no interesse de verificar se a formação profissional é passível de substituir eficazmente o *trabalho permanente*, do passado, no que concerne à função de estimular o bem-estar psicológico, na sociedade actual, em que o paradigma que se vive assenta na incerteza da empregabilidade.

PARTE TEÓRICA

- CAPÍTULO I -

1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO MODELO DE PRODUÇÃO *FORDISTA*.

O primeiro capítulo desta tese inicia com a apresentação das linhas que definem o sistema de formação profissional clássico, que foram deduzidas a partir da análise exhaustiva às características da organização de produção que lhe deu origem, tendo sido feitas algumas reflexões a propósito do tema. De seguida, referiu-se que o sistema de formação profissional de determinada época é o reflexo da organização de produção dessa mesma época. No decurso do texto, apresentou-se, também, as características do modelo *fordista*, que contribuíram para a inibição do desenvolvimento da formação profissional. Por fim, realizou-se uma abordagem exhaustiva ao tema *capital humano*, atenta a importância desse tema, quer para a geração de expectativas favoráveis, que são a base do bem-estar psicológico dos activos, quer para a geração de vantagens económicas e bem-estar material.

1.1. Sistema de formação no contexto laboral clássico (1915 - anos 70').

O sistema de formação profissional de determinada época é a expressão das necessidades de conhecimento requeridas pela organização de trabalho dessa época, as quais, por sua vez, estão circunscritas às orientações emanadas pela organização de produção. Sendo certo que a organização de produção clássica ou *taylorista-fordista* (1915 - anos 70') foi um sistema produtivo rígido, cujo modo de funcionamento assentou num processo profundamente sistematizado, em que todas as tarefas na linha de produção fabril tinham de ser executadas de forma metódica e preestabelecida, a fim de serem compatíveis com o máximo lucro, também é certo que o sistema de formação profissional se limitou a abastecer a organização de produção com activos detentores de qualificações fixas e invariáveis, conforme solicitação da estrutura produtiva. Nesse sentido, o método mais adequado para compreender o sistema de formação profissional clássico consiste em descrever e explicar as características do sistema de produção *fordista* (cf. Silva & Uvaldo, 2010, p.2):

- a) *Racionalização das operações*: as tarefas realizadas por vários operários assentavam numa sequência específica de movimentos, orientada para a maximização do lucro (*taylorismo*), sobretudo pelo combate ao desperdício de tempo. O *taylorismo* estudava racionalmente as características da linha de produção, o modo de funcionamento do processo produtivo, para poder conceber o conjunto de movimentos físicos mais adequado à realização eficiente de uma tarefa, de modo a transmiti-lo ao operário, o qual se comprometia a reproduzi-lo rigorosamente e sem poder discordar. Este tipo de capital humano era estanque, e, por isso, insusceptível de ser melhorado pela crítica construtiva daqueles que intervinham directamente na produção, e que, portanto, se apercebiam das debilidades do sistema;
- b) *Divisão de tarefas*: o operário (só por si) não produzia o produto acabado do princípio ao fim, mas contribuía com a realização da sua tarefa, na linha de produção, tal como os demais operários. Neste caso, o trabalhador era um mero utilizador dos conceitos apreendidos, os quais eram repetidos milhões de vezes, ao longo da carreira profissional, sendo de registar que o operário não tinha incentivo para a aprendizagem de novos conceitos, até porque só necessitava

daqueles que utilizava no processo produtivo. A divisão de tarefas foi um método que ignorou o passar dos anos e a evolução que daí adveio. Em específico, o processo produtivo *fordista* permaneceu, ao longo de décadas, com os mesmos trabalhadores, nas mesmas funções, esgotados física e mentalmente, trabalhando em “isolamento social”⁸ face aos demais operários, factos que contribuíram conjuntamente para o embargo ao desenvolvimento de novas experiências produtivas (capital humano), porventura mais eficientes (nomeadamente as experiências resultantes das sugestões obtidas com o saber prático dos operários);

- c) *Processo produtivo “partilhado”*: na fábrica *fordista* existiam vários operários a trabalhar, lado a lado, cada um executando uma função concreta e diferente, mas todos em colaboração para a concretização do produto final. Mesmo assim, o processo produtivo não estava ligado “socialmente”, mas apenas “funcionalmente”. Ou seja, na linha de montagem, durante a produção, existiam dezenas e mesmo centenas de operários que articulavam irrepreensivelmente do ponto de vista funcional, por via das tarefas que desempenhavam no processo produtivo, porém, não existia a “socialização” mínima compatível com o intercâmbio das diferentes experiências profissionais, a fim de fazer progredir o saber. Portanto, o sistema *fordista* suprimiu a linha de montagem como palco privilegiado para promover o conhecimento profissional, até porque essa “socialização” afrontava, num primeiro momento, o crescimento do lucro;
- d) *Padronização das peças*: as peças produzidas eram standardizadas, isto é, todas iguais entre si e produzidas em série. Este tipo de produções conduziu os activos envolvidos no processo produtivo à exaustão e ao tédio, apenas passíveis de presenciar em pessoas que desempenharam de forma obediente e “cega” uma tarefa laboral, ao longo de várias décadas, sendo impedidos de contactar com outras realidades profissionais, que lhes pudessem ter aberto *novos horizontes*. A standardização das peças e produtos produzidos, no sistema *fordista*, se, por um lado, eram a garantia de uma vinculação permanente, que acautelava o sustento

⁸ Nota: isolamento social refere-se à ausência de convívio e socialização durante o funcionamento da linha de produção.

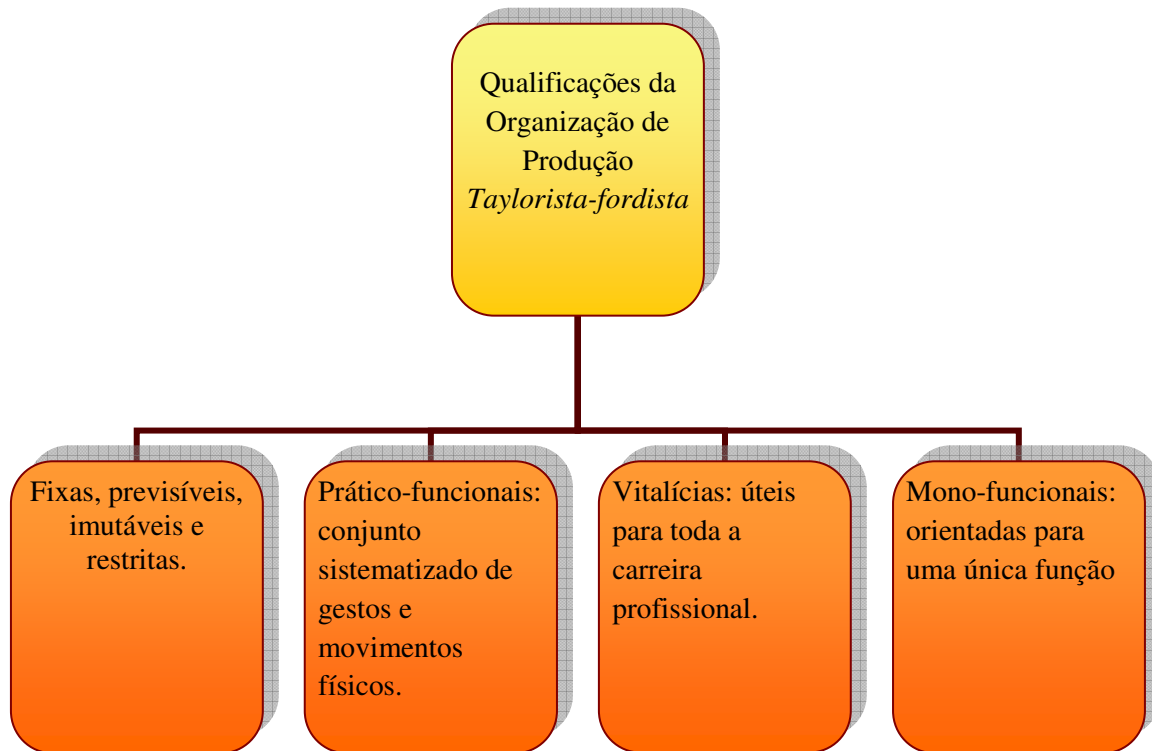
das famílias, por outro lado, eram a imposição de processos produtivos “pouco inteligentes”, pelo facto de fazerem uso apenas da força muscular humana, que constitui uma parte insignificante das capacidades humanas totais;

Depois da análise crítica às características do modelo de produção *taylorista-fordista*, as quais são bem elucidativas das fronteiras do “antigo” *capital humano*, segue-se um aprofundamento ao teor concreto desse “saber funcional”, o qual é facilmente dedutível pela própria “natureza ditatorial” em que repousou a organização de produção clássica:

1. *Tipo de conteúdos*: as qualificações eram fixas, previsíveis e imutáveis, consistindo, globalmente, na realização dos diversos passos de uma tarefa profissional com uma índole exclusivamente braçal. Com o desenvolvimento do processo fabril *fordista*, o saber ganhou método e reduziu amplitude, pois somente o capital humano associado às técnicas maximizadoras da eficiência produtiva era tido como conhecimento relevante. Acresce ainda que, no período *fordista*, o conhecimento passou a ser objecto de absoluta manipulação e controlo, no sentido de ser passível de uma “dissecção científica”, facilitadora da apropriação integral do mesmo pelo homem. A decadência da organização de trabalho *taylorista-fordista* veio mostrar que não basta possuir o conhecimento relativo à sistematização das tarefas do processo produtivo, para se ter o controlo da produção, pois isso só seria válido se as produções fossem sempre standardizadas e em série, o que não aconteceu a partir dos anos 1970’, com o modelo *toyotista*, que veio introduzir o factor imprevisibilidade no processo de produção;
2. *Carácter dos conteúdos*: os conteúdos tinham um carácter mecânico e repetitivo, sendo que o operário estava obrigado a assimilar simplesmente uma “coreografia” de gestos e movimentos, a qual era repetida exaustivamente, na linha de produção, durante a jornada de trabalho. Ora, se é verdade que o processo produtivo *fordista* potenciava a precariedade das condições de trabalho do operariado, pondo em causa a dignidade do trabalhador, pelo incentivo a um trabalho desumanizante, também é verdade que a formação profissional, ao formar activos para essa organização de produção, assume o papel de “cúmplice” na desumanização anteriormente referida;

3. *Direcção dos conteúdos*: os conteúdos a ministrar aos formandos estavam vocacionados para uma única tarefa, que era executada por um só operário, numa linha de produção, constituída por vários trabalhadores em condições semelhantes. Nesse sentido, convém destacar que a formação profissional clássica só providenciava os conhecimentos estritamente necessários para a realização de uma determinada tarefa fabril, pelo que se realça a ausência de uma plataforma de conhecimento geral, passível de permitir ao operário transitar entre empregos;
4. *Duração do saber*: o saber era adquirido pelo operário, no início da carreira, e tinha serventia para o resto da vida profissional. Coerentemente, o operário era premiado com um vínculo “vitalício”, o qual constituía a segurança de um emprego e salário periódico garantidos. Portanto, apesar da precariedade das condições físicas em que o trabalhador era obrigado a desenrolar a actividade produtiva - sendo de destacar a falta de higiene, o excesso de ruído das máquinas-, o sistema *fordista* promovia uma segurança salarial, que embora muito deficiente, era fundamental para a estabilidade psicológica do trabalhador;
5. *Saber funcional*: no período laboral *taylorista-fordista*, a formação só tinha como objectivo o desenvolvimento da actividade profissional, não lhe sendo atribuída outra função – nomeadamente a de contribuir para a segurança laboral (proporcionando múltiplas perspectivas de emprego) e para a transição entre empregos –, até porque os problemas de instabilidade profissional não se colocavam na altura, da mesma forma como se colocam presentemente. Nesse sentido, o saber estava orientado para uma vertente prática, manual, inibindo, assim, o formando, da aprendizagem de uma multiplicidade de disciplinas importantes para desenvolvimento da capacidade de abstracção, do carácter, da personalidade, dos valores e princípios, isto sem desconsiderar a importância da própria *prática laboral* (ou trabalho) a esse nível;

6. *Institucionalização do saber*: atribuição de diplomas técnicos e carteiras profissionais aos formandos, que certificavam a habilitação para exercer actividades manuais.

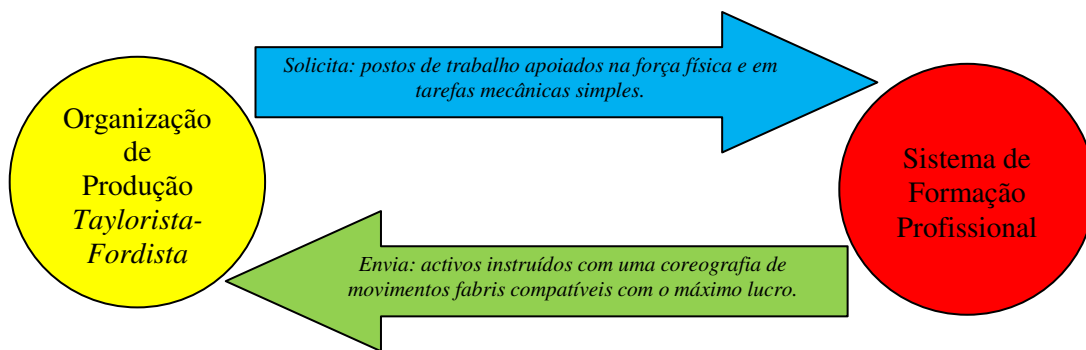


Esquema 1: Características das qualificações *fordistas*.

Como já foi referido, a formação profissional *fordista* tinha uma vocação pedagógica restritiva e até mesmo redutora da própria noção de conhecimento, visto que se destinava somente a habilitar o trabalhador para o exercício de uma actividade monótona e degradante fisicamente. Numa óptica figurativa, pode-se mesmo dizer que cabia à formação profissional clássica preparar os activos para que estes se pudessem constituir como o “prolongamento de uma máquina”, no processo produtivo fabril, dispensando, em absoluto, o desenvolvimento de capacidades humanas como o raciocínio, a capacidade interpretativa e outras capacidades mentais do trabalhador.

Ainda que pareça que a formação profissional foi a principal responsável pela precariedade das condições laborais e de vida dos trabalhadores *fordistas*, atendendo aos conteúdos que disponibilizava, uma análise mais atenta permite verificar que, quando muito, a formação profissional terá sido uma simples co-responsável, nessa matéria, juntamente com o sistema produtivo. Convém esclarecer que a formação profissional, independentemente da época em causa, só existe se estiver sintonizada com os

imperativos do sistema produtivo. Ora, isso significa que se o sistema produtivo do passado teve um modo de produção humilhante, para a condição do trabalhador, é natural que a formação profissional, pela sua função natural de promover a inserção e reinserção do activo, na esfera produtiva, tenha sido indirectamente responsável por uma parte da degradação a que o trabalhador foi submetido.



Esquema 2: Fluxos entre a organização de produção e o sistema de formação.

A organização de produção *fordista* é a responsável directa pela degradação das condições laborais dos trabalhadores, dado que se sustenta na *resistência física e psíquica*, enquanto capacidades essenciais do activo. Peres (s./d., p.2) é da mesma opinião, dizendo que:

O trabalho massificado ganha condições de trabalho precário (...). Parcelamento de tarefas implica que o trabalhador não necessita mais ser um artesão especialista em mecânica, sendo necessária apenas a resistência física e psíquica num processo de produção constituído por um número ilimitado de gestos, sempre os mesmos, repetidos ao infinito (...).

Portanto, de acordo com o exposto, não é excessivo dizer que, no período 1915 - anos 70', o trabalhador *fordista* assumiu, dentro do processo produtivo, a posição "acessória" de mero *controlador das máquinas*, pois a este cabia o trabalho físico de auxiliar as máquinas a conceberem o produto final, aliado ao esforço psíquico de persistência, num ambiente laboral de grande adversidade.

Neste período, como se pode depreender, o papel da formação profissional era muito exíguo, em termos de transmissão de saber, basta salientar que nessa época era recorrente a utilização de *trabalho infantil*, isto porque, sendo a máquina a principal

“obreira” do processo produtivo, o trabalhador só necessitava de memorizar alguns gestos e de alguma habilidade, para ser um autêntico *operário fabril*, não sendo portanto necessário um extenso período de aprendizagem, que se prolongasse até à idade adulta. De notar que na época anterior à Revolução Industrial, ou seja, na época dos artífices, o sistema de aprendizagem desenrolava-se durante anos a fio, sendo comparativamente mais exigente e complexo no que concerne à interiorização de conceitos e à obtenção de experiência profissional, para executar um ofício. Isto porque o trabalhador era a figura principal da produção, contrariamente ao que sucede no período *taylorista-fordista*, em que a máquina substitui o trabalhador nesse “papel”.

Assim, no que se refere à formação profissional, se o sistema de guildas submeteu o trabalhador a um esforço mental e sacrifício de anos de vida, na apreensão de um vasto número de conceitos indispensáveis para exercer um ofício, o sistema de produção *fordista* libertou o trabalhador desse sofrimento, porém, como contrapartida exigiu um esforço físico e degradação psicológica notáveis.

No período *taylorista-fordista*, as grandes potências mundiais foram pioneiras no desenvolvimento de modelos de ensino de formação profissional, sendo possível distinguir o Modelo de Mercado Liberal, da Grã-Bretanha; o Modelo Regulamentado pelo Estado, da França; e, o Modelo Dual Empresarial, da Alemanha. A tabela abaixo evidencia alguns aspectos caracterizadores de cada um desses modelos.

Tabela 1: Os três modelos clássicos de ensino da formação profissional (1900-1950)			
	<i>Modelo de mercado liberal: Grã-Bretanha</i>	<i>Modelo Regulamentado pelo Estado: França</i>	<i>Modelo Dual Empresarial: Alemanha</i>
<i>Quem determina a organização do ensino e formação profissional?</i>	Negociado “no terreno”, entre representantes dos trabalhadores, gestores e centros de formação profissional.	O Estado.	Câmaras de comércio regulamentadas pelo Estado, agrupadas por profissão
<i>Onde tem lugar o ensino e formação profissional?</i>	Há muitas opções: escolas, empresas, simultaneamente nas escolas e nas empresas (...).	Em escolas especializadas, denominadas “escolas de produção”.	Alternando de forma pré-determinada entre as empresas e as escolas profissionais (“modelo dual”).
<i>Quem paga o ensino</i>	Regra geral, são os	O Estado aplica o	As empresas

<i>e formação profissional?</i>	formandos que pagam. Algumas empresas financiam certos cursos, que elas mesmas ministram.	imposto às empresas e financia o ensino e formação profissional, mas só para um determinado número de candidatos por ano.	financiam a formação no seu seio, sendo esses custos dedutíveis nos impostos. Os formandos recebem um subsídio definido por contrato. As escolas profissionais são financiadas pelo Estado
<i>Quais as qualificações obtidas através do ensino e formação profissional e quais as oportunidades que estas oferecem?</i>	Não há supervisão da formação profissional nem exames finais reconhecidos por todos.	Os certificados emitidos pelo Estado permitem que aqueles que mais se distinguem prossigam os seus estudos para níveis de maior especialização.	Geralmente, as qualificações permitem que os formandos trabalhem na profissão em causa e que prossigam os seus estudos para níveis de maior especialização.
Fonte: CEDEFOP (2004, p.9)			

1.2. Modelo *fordista* como inibidor da formação profissional.

O modelo de produção *fordista*, cujas características estruturais foram descritas e analisadas acima, assentou sobretudo nas baixas qualificações, conforme sugere Appelbaum (2001, p.30):

(...) Há 25 anos atrás haviam bastantes trabalhadores pouco qualificados (...) dentro de todas as economias industrializadas.

Com o desenvolvimento das fábricas *fordistas*, o paradigma de conhecimento não era muito exigente, em termos de conteúdos a saber, pois alicerçava-se na simples memorização e consequente aplicação de um saber fixo, como ficou acima evidenciado. Ora, um modelo de conhecimento profissional com total ausência de dinamismo e renovação, avesso à modernidade, foi ficando obsoleto, sendo conduzido à ruptura.

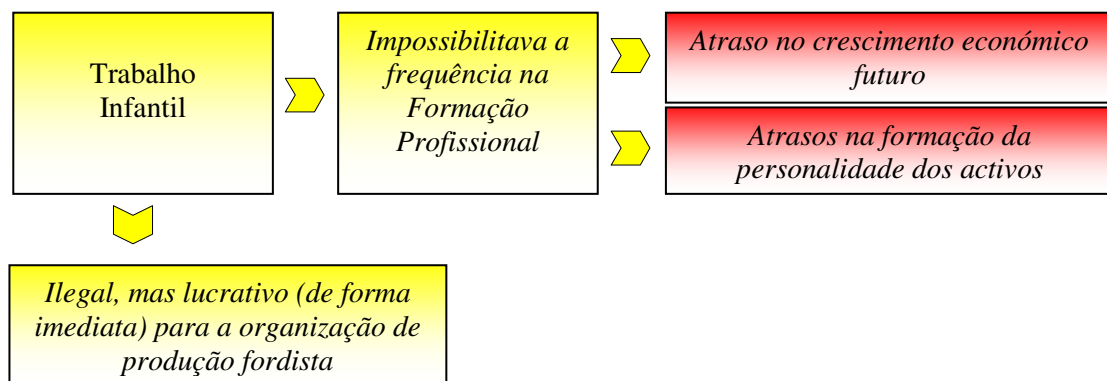
Além disso, o sucesso do paradigma de produção *fordista*, em termos de eficiência produtiva e lucro, dependia de aspectos que eram contraditórios com o desenvolvimento de qualquer sistema de formação profissional. Até se pode dizer que a produção *fordista* “reprimia” severamente o desenvolvimento da formação profissional, atentando contra a dignificação dos jovens e das mulheres, por questões de mero êxito económico. O funcionamento do paradigma de produção clássico assentou em três fundamentos essenciais (Supiot, 2002, pp. 170-1) ou “pontos de fragilidade”, nomeadamente:

1. Modelo de emprego que repousava numa noção mercantil, ignorando todo o trabalho ilegal.
2. Modelo de emprego que assentava numa concepção linear e homogénea da vida de trabalho.
3. Modelo de emprego que dependia da noção ultrapassada de subordinação do trabalhador.

Fazendo uma reflexão crítica aos três pontos de fragilidade, convém realçar, em primeiro lugar, que o modelo de emprego clássico assumiu uma concepção estritamente mercantil e despreocupada com questões da legalidade e de justiça social. Esta abordagem constituiu um dos motivos mais fortes para o êxito económico atribuído ao

sistema *fordista*, todavia, refira-se que esse êxito se apoiou na sujeição dos jovens e das mulheres a condições laborais e de vida humilhantes.

No que concerne aos mais jovens, o *trabalho infantil*, sendo um forte contributo para a geração dos lucros do sistema capitalista, subtraía anos de formação profissional a indivíduos em idade escolar, pelo que, além de ser ilegal e imoral, tinha dois efeitos a realçar, isto é, mitigava o desenvolvimento intelectual dos futuros trabalhadores, com prejuízos evidentes para a formação da personalidade, além de impedir o crescimento económico potencial do país. Ora, em ambos os casos, há consequências negativas a registar para o país, assim como para o desenvolvimento de um verdadeiro sistema de formação profissional. Com efeito, cumpre referir que o desenvolvimento da formação profissional foi retardado no tempo, visto que a inserção laboral era passível de ser realizada sem o recurso prévio ao sistema formativo, dada a reduzida complexidade que caracterizava o trabalho *fordista*.



Esquema 3: Trabalho infantil – fonte de inibição.

No período *fordista*, a sociedade assumia um carácter patriarcal, cabendo ao homem a responsabilidade de prover o sustento económico da família, através de um salário-sobrevivência, obtido como resultado do trabalho fabril. Para que isso fosse possível, a mulher estava sujeita à realização de tarefas domésticas (ex. cuidar dos filhos, cozinhar, etc.), assumindo o papel de *dona de casa*. Ora, a realização das tarefas domésticas constituía (ainda mais do que na actualidade) um verdadeiro emprego “não institucionalizado”, que abrangia uma multiplicidade de funções desgastantes e absorventes, em termos de tempo, das quais o homem estava totalmente dispensado, podendo, assim, ter um desempenho fabril proficiente, facto que era benéfico para o acréscimo de lucros das organizações. Contudo, esse desempenho proficiente e lucrativo

só era possível através do trabalho “complementar” e “não institucionalizado” da mulher, isto é, trabalho ilegal, que não era remunerado e estava isento de direitos laborais. Além disso, este trabalho, pelo facto de preencher em demasia a vida da mulher, coibia o desenvolvimento de actividades formativas, mesmo as informais.

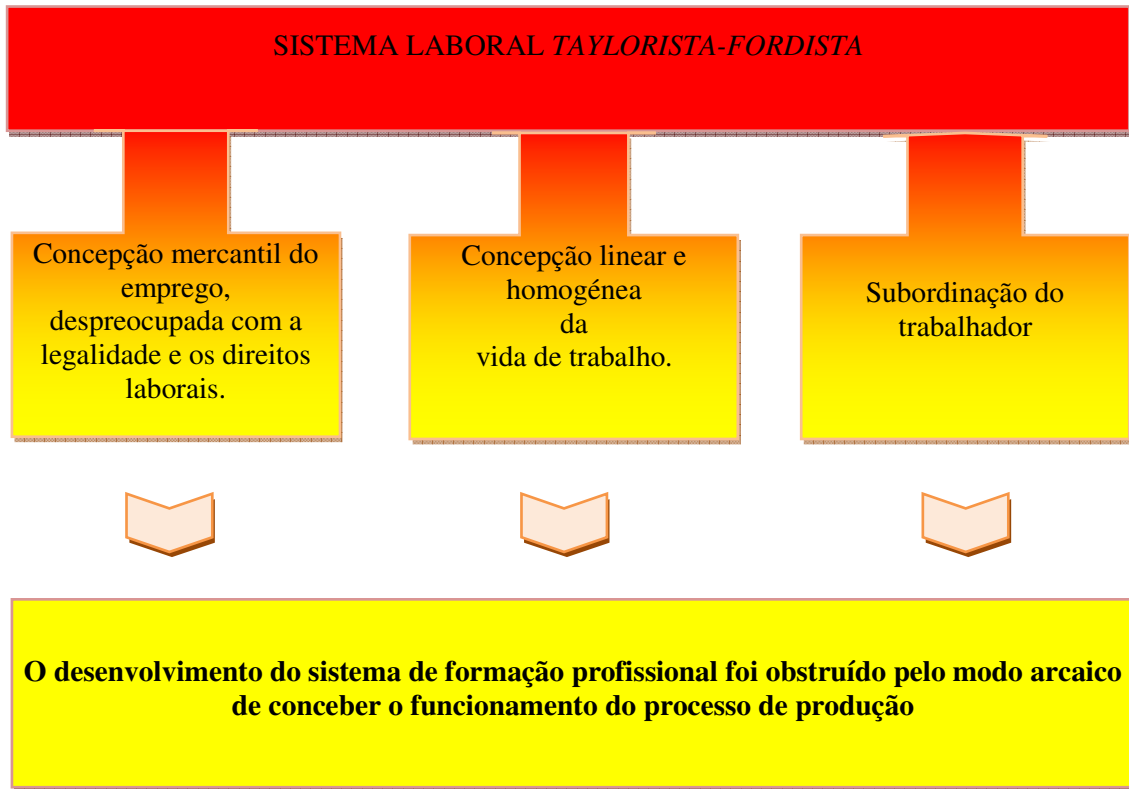
Em segundo lugar, o modelo de emprego *fordista* assentava numa concepção linear e homogénea de uma vida de trabalho, isto é, o activo desempenhava *funções estáveis e bem definidas*, iniciando a sua vida laboral desde tenra idade, a qual se prolongava até à idade da reforma. Com efeito, este modelo laboral era compatível com uma abordagem formativa exígua, quer em termos de conteúdos, quer em termos de tempo de formação, até porque o saber profissional, assim como o emprego, eram para toda a vida. Acresce ainda que, atenta a tipologia de empregos, os trabalhadores recebiam a formação no início da carreira, que tinha serventia para o resto da vida profissional, não havendo a necessidade prática de adquirir mais formação para assumir outras posturas no processo produtivo.



Esquema 4: Origens do baixo estímulo para a formação.

Em terceiro lugar, o modelo de emprego clássico assentou na subordinação do trabalhador – isto é, o trabalhador renunciava à sua independência em contrapartida das seguranças de emprego. O sistema produtivo *taylorista-fordista* impôs a subordinação do trabalhador, em contrapartida de um vínculo contratual vitalício. Esta forma de vínculo contratual não estimulou a adesão do trabalhador à formação profissional, dado que, neste sistema, a probabilidade de ficar desempregado era reduzida em comparação com a actualidade (mercado de trabalho transicional). Logo, a necessidade de formação profissional, para aceder a um novo posto de trabalho (em caso de desemprego), nessa época, era reduzida, em comparação com o presente. De um modo geral, o sistema de formação profissional é o “eco” das mudanças e condicionamentos que vão sucedendo nos sistemas produtivos. Assim sendo, de acordo com o sistema laboral *taylorista-fordista*, a formação profissional era secundarizada, até porque ao apoiar-se no trabalho físico tinha pouco por onde se desenvolver.

O esquema abaixo delineado sintetiza que o sistema laboral *taylorista-fordista* se apoiou em três pilares de desenvolvimento económico, que constituíram simultaneamente três factores de obstrução ao desenvolvimento e expansão do sistema de formação profissional da época *fordista*.



Esquema 5: Pilares do sistema laboral *fordista*.

1.3. *Capital humano*: o produto da formação profissional.

1.3.1. Génese, conceito e componentes do *capital humano*.

A formação profissional é, antes de mais, uma actividade destinada a proporcionar conhecimentos, saberes, comportamentos e atitudes, norteados para permitir e facilitar o exercício eficaz de uma profissão. Esses benefícios, de carácter abstracto, integram a noção ampla de *capital humano*. A abordagem que se segue pretende esclarecer a origem, o conceito e as componentes do *capital humano*, de modo a facultar um entendimento suficientemente robusto, justificado pela importância que este tema tem para a tese.

Considerando que o objectivo desta tese é verificar estatisticamente se os trabalhadores com formação profissional têm vantagens de bem-estar psicológico, em relação aos seus homólogos, sem formação profissional (hipótese); convém saber de antemão que no âmbito da formação são transmitidos princípios, valores, atitudes, comportamentos, filosofias de trabalho – “riqueza imaterial” –, que legitimam vantagens de cariz material, que estão associadas a melhores expectativas económicas e de bem-estar geral.

A génese da expressão *capital humano* pode ser encontrada nas obras de autores como Adam Smith (séc. XVIII), nos estudos de Irvin Fisher (dealbar do séc. XX), e, mais recentemente, nos artigos científicos de Theodore Shultz, que datam da década de 60 do séc. XX, conforme refere Saul (2004, p. 231):

(...) a teoria foi anunciada por Theodore Shultz, em 1960, e o seu «nascimento efectivo» teria ocorrido em 1962 no suplemento da revista científica americana “Journal of Political Economy”, dedicado ao tema do investimento em seres humanos. (...) Blaug localiza as fontes primárias da teoria em Adam Smith, em Alfred Marshall e nos estudos de Irvin Fisher, economista neoclássico americano, que a teria exposto em 1906, no livro The Nature of Capital and Income. Reprints of Economic Classics.

Assim, autores clássicos como Adam Smith, Alfred Marshall e Irvin Fisher, começaram a utilizar a palavra *capital*, que já era empregue na ciência económica, para significar a importância do conhecimento e da acumulação de saber, na geração de prosperidade e de crescimento económico nos países.

Apesar disso, só posteriormente às décadas de 1950' e 1960' é que a expressão *capital humano* começou a ganhar o verdadeiro relevo para a ciência económica, passando, a partir daí, a ser frequentemente utilizada (cf. OCDE, 2007, p.2). No intervalo de tempo compreendido entre as décadas acima citadas e o período de maior expansão da globalização houve um ligeiro declínio da importância atribuída ao tema *capital humano*. Porém, as alterações estruturais ocorridas nas economias e nos mercados de trabalho, em consequência da mundialização das trocas comerciais, devolveram, recentemente, ao tema *capital humano*, um prestígio e importância claramente superior à de outrora, imprimindo-lhe, cumulativamente, um cunho de actualidade e de indispensabilidade. Ou seja, o *capital humano* é uma condição *sine qua non* para o acesso e permanência do activo no mercado de trabalho, garantindo ao trabalhador um conhecimento diversificado, que visa promover a empregabilidade num contexto laboral adverso. Desse modo, o *capital humano* cumpre funções muito mais amplas e complexas do que proporcionar o simples exercício adequado de uma só tarefa no ciclo produtivo de uma empresa. A formação profissional é a via principal para obter, produzir, disseminar e reciclar *capital humano*, sendo portanto uma via de “sentido obrigatório”, dadas as circunstâncias económicas estruturais acima evidenciadas.

Do ponto de vista conceptual, o *capital humano* é algo que abrange uma mistura de talentos e habilidades individuais inatos, bem como as competências e as aprendizagens adquiridas pela educação e pela capacitação (cf. OCDE, 2007, p.2), sendo, portanto, a expressão utilizada para denominar o conhecimento e as capacidades integradas nas pessoas (...), que sejam úteis na produção de bens e serviços (...) (cf. De La Fuente & Ciccone, 2002, pp.7 e ss.).

Por outro lado, o *capital humano* pode também ser visto como um *capital invisível que é composto por activos intangíveis* (cf. Oliveira & Outros, s.d., p.1116), correspondendo a *conhecimento posto em acção* (cf. Costa & Pereira, 2005, p.168).

Nesta sequência, interessa elaborar um conceito próprio de *capital humano*. Com efeito, o *capital humano* é toda a mais-valia constituída pelos conhecimentos, competências e atitudes, assimilados pelos activos, podendo ser inatos ou apreendidos por via da educação, formação profissional e experiência pessoal. Genericamente, tais

conhecimentos são imprescindíveis para a produção de bens e serviços, assim como para a obtenção do rendimento individual, além de promoverem, em simultâneo, a eficácia na criação da riqueza necessária para sustentar um nível de bem-estar crescente das sociedades. Ora, considerando que a educação e a formação profissional são as actividades lectivas às quais se atribui a responsabilidade principal no desenvolvimento do *capital humano*, então a formação profissional tem uma importância acrescida na geração da riqueza e do bem-estar das sociedades.

Apesar das contribuições dos autores acima citados permitirem obter alguma concretização para o conceito de *capital humano*, um entendimento mais completo só é possível pela abordagem das componentes que o integram. Com efeito, os trabalhos de Requejo (2005), De La Fuente & Ciccone (2002), bem como o de Davenport (2001), fornecem contributos diferenciados nesse sentido.

Assim, Requejo (2005, p. 146) salienta que o conceito de *capital humano* contempla três factores operativos, nomeadamente:

i. *Competência* – é a capacidade do empregado aplicar o seu *know-how*, experiência profissional e engenho, na criação de valor acrescentado para organização a que está vinculado. Em geral, é mais fácil elaborar um conceito de competência a partir dos *outputs* do que dos *inputs* do trabalhador na organização. Ou seja, quando se diz que um trabalhador é competente significa que o capital humano que este possui, uma vez aplicado ao exercício da actividade profissional, tem uma tradução positiva nos resultados líquidos da organização. Ora, isto significa que um operário pode ter muito capital humano (*inputs*), não sendo suficientemente competente, por gerar uma baixa produtividade na organização (e vice-versa). Portanto, a competência está associada a uma boa relação quantitativa e qualitativa entre os *inputs* requeridos pelo processo produtivo (ex. saber, experiência profissional, etc.) e os respectivos *outputs*, representados por resultados líquidos obtidos com a aplicação do conhecimento (ex. produto acabado, serviço, etc.);

ii. *Atitude* – é o comportamento dinâmico do empregado, compatível com o interesse pela criação do maior valor acrescentado possível para a organização, sendo indissociável de uma forte motivação. A atitude é uma característica que existe com maior ou menor incidência, em cada activo, dependendo sobretudo

das experiências da vida quotidiana, isto é, da vivência reiterada de situações de sucesso e de fracasso, das quais o indivíduo retire como lição que a perseverança é a única forma de alcançar os resultados pretendidos pela organização (entidade que está sujeita às condições adversas próprias da concorrência). De referir que a formação profissional, não só inicial como contínua, tem alguma responsabilidade pedagógica nesta matéria, pois cabe aos formadores transmitirem exemplos práticos da vida, que provem que a atitude dos activos, no posto de trabalho, já evitou situações de insucesso de algumas organizações.

iii. *Agilidade Intelectual* – é a capacidade do empregado transferir conceitos associados ao saber, de um contexto diverso ou da sua vida quotidiana, para o seu âmbito profissional, obtendo, com isso, vantagens. A agilidade intelectual é um conceito que assume uma especial relevância na esfera produtiva actual, posto que será, porventura, a expressão que melhor define a característica mais requerida pela produção. Esta noção é indissociável da inovação, sendo que o simples operário é colocado numa posição em que deixa de aplicar os conceitos apreendidos “em bruto” e passa a ter de relacionar esses conceitos, sempre diversos, que vão sendo criados e aplicados na medida das necessidades produtivas. Além disso, a agilidade intelectual é uma característica que valoriza sobretudo os trabalhadores desempregados mais idosos, na medida em que estes são portadores de um capital humano adquirido nos empregos anteriores, o qual pode ser redireccionado para aplicação noutras áreas.

Davenport (2001, pp.33 e ss.) desenvolveu uma equação matemática que ajuda a esclarecer a verdadeira essência do conceito de *capital humano* e cuja composição inclui as seguintes variáveis:

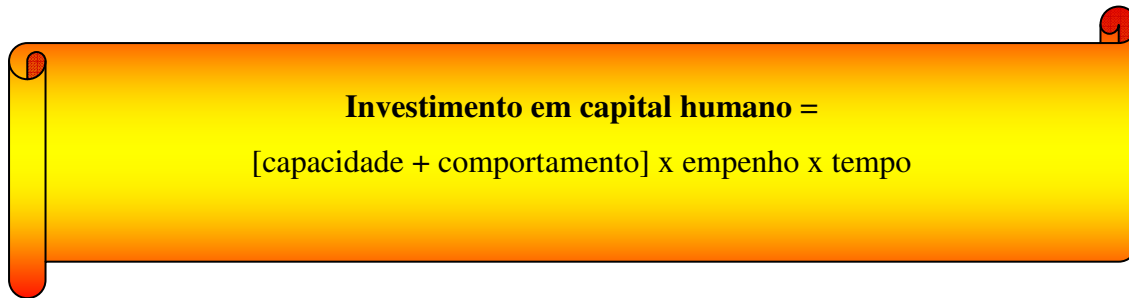
1. *Capacidade* – é a aptidão para executar uma tarefa ou conjunto de tarefas profissionais e abrange três factores, a saber: a) O conhecimento; b) A habilidade; e, c) O talento. O conhecimento é composto pelo saber específico, relativo a determinado âmbito profissional, sendo geralmente obtido pela frequência na formação profissional inicial, sendo passível de ser aperfeiçoado pela formação profissional contínua e pelo exercício da actividade. A habilidade

é uma característica humana impossível de ser reproduzida pelas máquinas, as quais seguem uma perspectiva “linear”, programada pelo homem, sendo incapazes de analisar cenários ainda não estudados ou equacionados pela mente humana. Sucede que o saber profissional nem sempre é rígido, sendo por vezes maleável e incompatível com a abordagem das máquinas. O talento é a qualidade humana que distingue os profissionais numa organização, havendo profissionais que, com os mesmos recursos, em termos de formação e de experiência profissional, se distinguem dos demais, pelos melhores resultados que alcançam para a organização.

2. *Comportamento* – é o modo do indivíduo actuar, que concorre para a realização de uma tarefa profissional, sendo passível de observação. O comportamento é a atitude pro-activa do trabalhador, que se define como o conjunto de diligências pertinentes, levadas a efeito no processo produtivo e norteadas para o sucesso da produção. O comportamento é uma capacidade profissional subjectiva e acessória, mas indispensável para fazer um bom uso do conhecimento. Portanto, o comportamento funciona como o “motor” que potencia a boa aplicação e aproveitamento dos conhecimentos técnicos. O saber técnico, só por si, não é suficiente para fazer o processo produtivo funcionar.
3. *Empenho* – é o emprego deliberado da disponibilidade intelectual e física do trabalhador, para atingir determinado fim profissional, que, por sua vez, está no centro da ética do trabalho. Por empenho, entende-se a maior ou menor dedicação com que um activo executa as suas funções profissionais. O empenho é a característica que influencia a qualidade do serviço prestado, sendo um factor diferenciador do activo, em termos relativos, podendo-se dizer que os activos mais empenhados, ainda que mais “limitados” do ponto de vista do saber profissional, são premiados com resultados similares e até mesmo superiores aos activos menos empenhados. O empenho pode ser um motivo de mal-estar psicológico para o trabalhador, pelo desequilíbrio que é passível de ocasionar na vida do mesmo, posto que, quando é levado ao exagero, faz como que a vida profissional absorva, por completo, a vida pessoal.

4. *Tempo* – é a componente cronológica do investimento em *capital humano* e pode-se expressar em horas/dia. Por outras palavras, o tempo é o “palco cronológico” sobre o qual as componentes do capital humano se relacionam, a fim de produzir os resultados.

Portanto, de acordo com Davenport (2001, pp.33 e ss.), as variáveis acima citadas terão a seguinte relação matemática:



$$\text{Investimento em capital humano} = [\text{capacidade} + \text{comportamento}] \times \text{empenho} \times \text{tempo}$$

Esquema 6: Cálculo do investimento em capital humano.

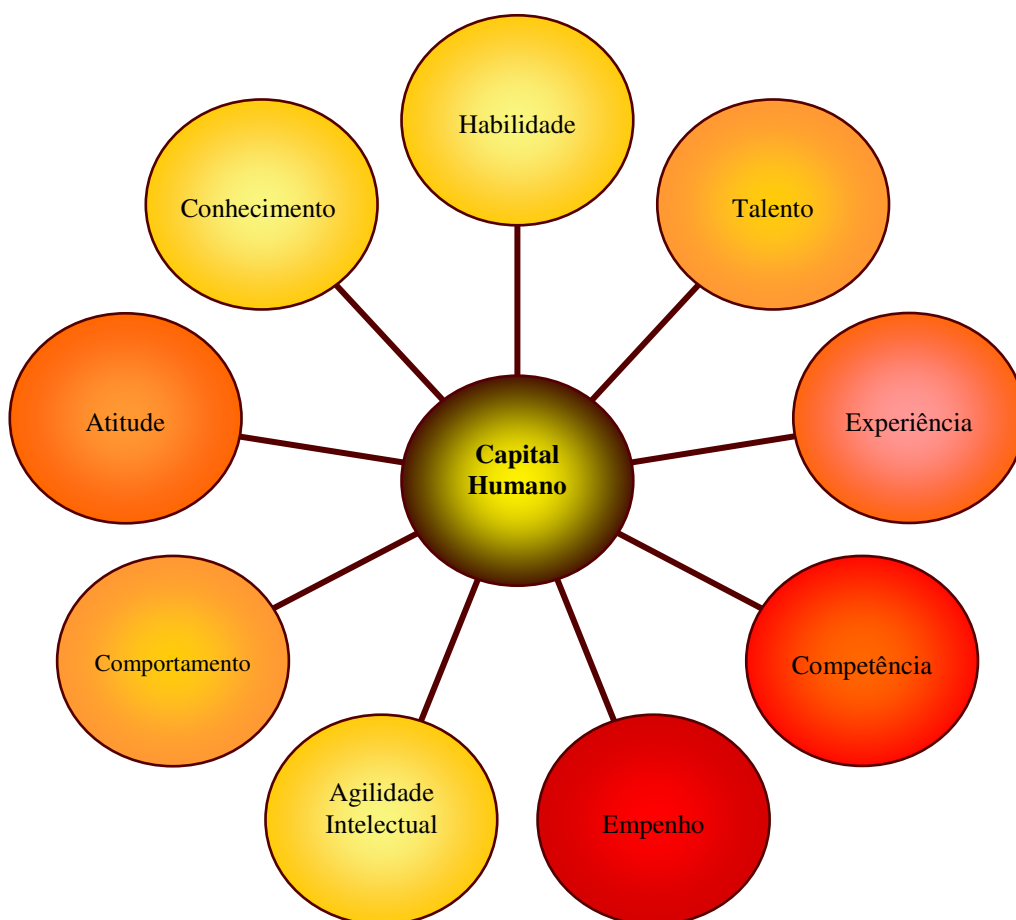
O facto das variáveis *empenho* e *tempo* estarem incluídas nesta fórmula com o sinal de multiplicação, segundo o autor, significa que o aumento de uma dessas variáveis acarreta o acréscimo, de forma significativa, da quantidade investida de *capital humano*, como se pode compreender, considerando a explicação acima efectuada.

Na mesma linha dos autores anteriores, De La Fuente & Ciccone (2002, pp.7 e ss.) procederam à decomposição do conceito de *capital humano*, em componentes distintas, nomeadamente:

1. *Capacidades Gerais (general skills)* – integram as habilitações de âmbito geral, associadas à *linguagem básica e literacia quantitativa*, utilizadas para processar informação, a qual é indispensável à resolução de problemas e à aprendizagem.
2. *Capacidades específicas (specific skills)* – incluem as competências técnicas específicas, referentes a tecnologias particulares do processo produtivo (Ex: a aptidão para utilizar um programa informático com diferentes graus de complexidade, reparar um acessório específico de uma máquina).
3. *Conhecimento técnico e científico (Technical and scientific knowledge)* – inclui áreas avançadas de saber profissional, geralmente de nível académico, com uma

relevância significativa em termos de produção (Ex: a física, os princípios do desenho do circuito lógico, etc.).

De um modo geral, é possível vislumbrar, em cada uma das opiniões dos autores anteriormente citados, vários pontos de convergência, no que concerne à composição do conceito de *capital humano*, podendo, tal conceito, ser entendido como toda e qualquer prestação de um ser humano (no sentido de activo), que concorra para otimizar a produção de bens e serviços numa organização. Com efeito, a figura seguinte pretende sintetizar a noção de capital humano.

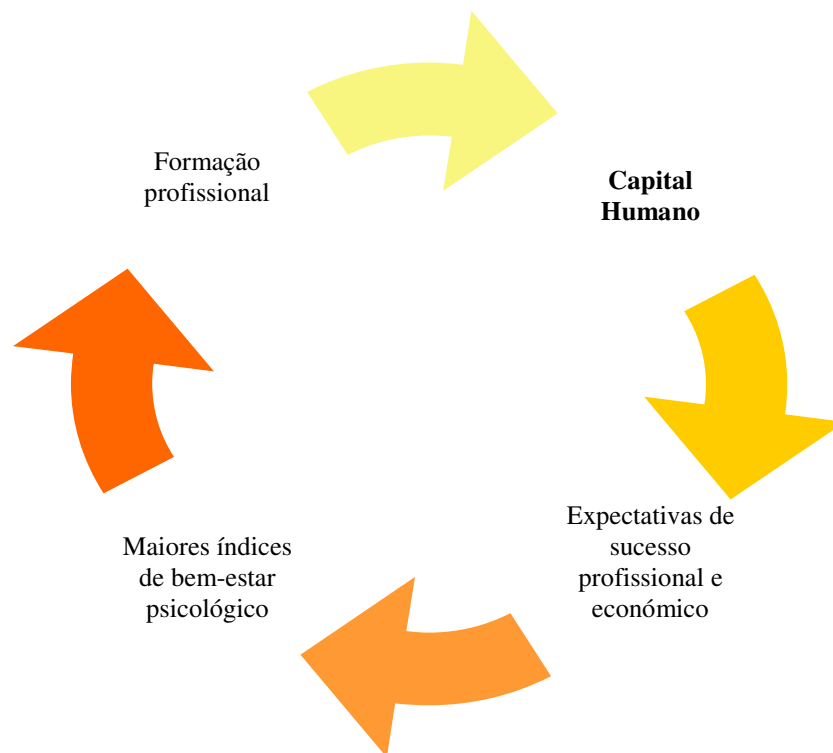


Esquema 7: Componentes do capital humano.

Depois dos contributos apresentados, fica assim terminada a análise referente ao *capital humano*, na qual se abordou a origem, o conceito e as componentes deste investimento. Para completar a análise anterior, segue-se o último subcapítulo, no qual se aborda a dimensão económica do *capital humano*.

1.3.2. Dimensão económica do *capital humano*.

A educação e a formação profissional têm como função principal o desenvolvimento de *capital humano*, sendo esse esforço orientado primordialmente para a satisfação dos imperativos económicos da sociedade, nomeadamente a promoção do crescimento económico dos países, das organizações, bem como o incremento do bem-estar material das famílias. Por esse motivo, os indivíduos que frequentaram formação profissional sabem que estão na posse de capital humano, o que lhes permite ter expectativas de melhores condições profissionais e de vida. Com efeito, os indivíduos com expectativas favoráveis face ao futuro têm maiores probabilidades de ostentarem pontuações de bem-estar psicológico mais elevadas do que os restantes, daí a razão para a abordagem da vertente económica do capital humano. A figura seguinte mostra a realidade cíclica que se pretende provar nesta tese.



Esquema 8: Ciclo capital humano e bem-estar.

Em relação à dimensão económica do *capital humano*, o tema que se afigura de maior interesse é a distribuição de retornos, consoante as ópticas dos diferentes intervenientes neste tipo de investimento. O diagrama seguinte indica os beneficiários dos retornos de capital humano.



Esquema 9: Beneficiários dos retornos do capital humano.

Na óptica dos *trabalhadores*, existe uma forte propensão para que um maior nível relativo de capital humano esteja associado a um maior nível relativo de retorno económico. A generalidade das investigações empíricas (abaixo citadas), relativas à avaliação da rentabilidade dos activos, que integram o *portfolio* das famílias, indica que o investimento em educação e formação (para obter capital humano) é claramente compensador, sobretudo quando se faz a comparação com investimentos de natureza genuinamente financeira (ex. certificados de aforro), aos quais tradicionalmente se associam elevados índices de rentabilidade. Relativamente à educação e formação, Boarini & Strauss, (2007, p.29), num estudo empírico realizado para 21 países da OCDE, referente ao período de 1991 a 2005, afirmaram o seguinte:

(...) esses retornos são, em média, acima de 8%, logo substancialmente maiores que os retornos de investimentos financeiros comparáveis.

Em matéria de retornos, o autor acima citado referiu também que o prémio privado de capital humano tem um valor médio de 5,72% (sendo o valor mínimo de 2,11% para a Suécia e o valor máximo de 9,87%, para o Reino Unido), considerando uma família com uma carteira equilibrada de activos, isto é, com participações em empresas, certificados de aforro, etc. Ainda em relação aos retornos da educação e formação, De La Fuente (2003, p. 49) corroborou os resultados anteriores, referindo que:

Os retornos privados da educação reúnem-se em torno dos 8 e 10% para a maioria dos países europeus. (...) os retornos mais elevados correspondem ao Reino Unido e a Portugal, seguidos pela Áustria, Alemanha e Irlanda.

Sem desprezar as exceções, a evidência empírica aponta firmemente no sentido da existência de vantagens económicas – do ponto de vista remuneratório – resultantes da obtenção de *capital humano*, por via da frequência dos trabalhadores em educação e formação (cf. OCDE, 2007, p.2). Acresce que a remuneração dos indivíduos que possuem nível universitário, no âmbito de alguns países da OCDE, é mais elevada em sensivelmente 25%, comparativamente aos indivíduos que apenas concluíram o ensino médio (idem). Pelo exposto, fica evidenciado que a decisão de investimento em educação e formação, para a obtenção de *capital humano*, tem inerentes retornos económicos, bem como sociais⁹, que justificam tal investimento.

Na óptica das organizações, Costa & Pereira (2005, pp.167 e ss.) salientam que em algumas empresas¹⁰, o valor contabilístico (activos tangíveis) é de apenas 1/6 do valor de mercado, ou seja, as empresas são muito mais valiosas do que consta nas respectivas contabilidades, sendo que esse acréscimo de valor é justificado pela existência de capital humano. Em suma, o capital humano é seguramente dos activos que mais riqueza produz dentro das organizações, o que valoriza a principal forma de o adquirir, isto é, a frequência na formação profissional.

Na óptica dos Estados e dos sistemas económicos dos países, a expansão do capital humano também se reflecte no aumento da riqueza nacional. Segundo a OCDE (2007, p.2), o capital humano tem aumentado os rendimentos nacionais em torno do intervalo de 3 a 6%, quando se contabiliza cada ano adicional que os indivíduos dedicam à educação e formação. Além disso, Ciccone & Papaioannou (2006, p.4) encontraram evidência empírica sustentando que a maior incidência de *capital humano*, num país, acarreta uma maior acumulação de *capital humano* no *output*, bem como um crescimento do emprego nas indústrias intensivas em conhecimento.

⁹ Além disso, Cohen & Soto (2001, p. 25), após terem recorrido a alguns modelos económicos para estudar o *capital humano* e físico de 38 países (membros e não membros da OCDE), concluíram pelo seguinte: *O capital humano e físico parece carregar retornos sociais que são essencialmente idênticos aos privados.*

¹⁰ Ou seja, as empresas cotadas em bolsa.

De acordo com a investigação do De La Fuente (2003, p.48), *um ano adicional de escolaridade normal aumenta a produtividade média dos países da União Europeia em cerca de 6,2%, no curto-prazo e de 9,3% no longo-prazo, como resultado da contribuição para o rápido progresso tecnológico*. Conforme o autor, o aumento da produtividade média, no curto-prazo, como resultado do êxito em apreço, é maior nos países da coesão e em Itália, atingindo 9,2% em Portugal e menor nos países escandinavos e de expressão germânica (cerca de 5%). Além disso, o autor argumenta ainda que a taxa social de retorno da escolaridade, na União Europeia, tem um valor médio de 9,7%, sendo que Portugal atinge 11,5%. Desse modo, a escolaridade normal (que também produz capital humano) poderá ser um contributo bastante eficaz para o crescimento da economia dos países, por via do aumento da produtividade, tanto a curto como a longo-prazo. Nesse sentido, a investigação de Afonso & St. Aubyn (2005, p. 29), subordinada à avaliação da eficiência no fornecimento de educação secundária, em vários países, realizada mediante a comparação dos *inputs* incorporados no sistema de educação (professores, tempo de estudo, etc.) e dos respectivos outputs (*performance* do estudante), permitiu concluir que, em média – e como estimativa conservadora –, os países poderiam ter resultados superiores em 11,6%, empregando os mesmos *inputs*. De notar que o capital humano não tem somente a dimensão económica dos retornos, mas também outras dimensões igualmente importantes para o bem-estar geral (ex. formação da personalidade)¹¹, facto que não deve ser descurado, na medida em que o desenvolvimento de capital humano só faz sentido se tiver subjacente o propósito de construir um *mundo mais justo e humano*, como referem Oliveira & Outros (s. /d., p.1118):

O ser humano, com toda a sua potencialidade, é a figura principal na formação destes novos tempos e efectivamente para fazer a diferença no sentido de construir não só empresas mais ágeis e lucrativas, mas também e

¹¹ Contudo, é necessário ter consciência que a formação de *capital humano* não se reduz ao desenvolvimento de conhecimentos e competências profissionais, orientadas para a produção. O *capital humano* também inclui a formação da personalidade dos indivíduos. Segundo Pinto (1996, p. 521), a formação da personalidade depende da formação estética (ex. associada à arte), a qual, pretende (...) *contribuir com actividades de expressão e comunicação para o desenvolvimento da personalidade global de cada um deles*. Portanto, fica, assim, evidenciada a multidimensionalidade da noção de *capital humano*.

principalmente um mundo justo e humano pois só assim terá valido a pena ter vivido estes novos tempos em que o capital humano é a personagem principal desta nossa história.

De salientar, porém, que a prosperidade económica de determinado país (e, portanto, o bem-estar) deriva de um conjunto alargado de condições, conjugadas harmoniosamente, entre as quais a elevada incidência de capital humano, que, sendo uma condição necessária, não é suficiente. Com efeito, Boarini & Strauss (2007, p. 30) alegam que:

(...) os retornos para a educação podem também ser substanciais num dado país, mas se o sistema de educação falha para enviar um sinal relevante como o quão grande são estes retornos, o investimento em educação pode não se materializar.

Ou seja, é preciso informar e advertir os intervenientes directos e indirectos na organização de produção (em especial os trabalhadores), que a aquisição de *capital humano* faz parte de um processo muito vantajoso, do ponto de vista da obtenção de retornos futuros, pelo que o investimento em projectos educativos e formativos é, de facto, compensador.

- CAPÍTULO II -

2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ACTUALIDADE.

O segundo capítulo desenvolve temas importantes para a actualidade, enfatizando questões como o *comportamento mercantil* dos trabalhadores, enquanto reacção adaptativa às novas características de um mercado de trabalho em transição - *mercado transicional*. Depois de apresentada uma definição própria de *mercado transicional*, foram abordadas as “novas” necessidades de competências, considerando as alterações ocorridas no mercado de trabalho, assim como na organização de produção. Além disso, introduziram-se também as características da “nova” formação profissional, à qual se reconheceu uma extensa amplitude funcional.

A segunda parte deste capítulo foi reservada à apresentação, com alguma profundidade, do sistema de formação profissional português, sendo essa apresentação enriquecida com estatísticas comparativas e os correspondentes desenvolvimentos reflexivos.

2.1. Formação profissional no mercado de trabalho global.

2.1.1. Mercado transicional: o *comportamento mercantil* e a “nova” formação.

A “nova” formação profissional, requerida pela actual organização de produção, está vocacionada para o ensino de uma vasta amplitude de funções (polivalência funcional), visando proporcionar aos activos um saber essencialmente generalista, que transpõe claramente o objectivo restrito do ensino para um único ofício ou profissão, como acontecia no período da vigência da organização de produção clássica ou *fordista* (1915 - anos 70'). A necessidade de uma “nova” formação profissional foi impulsionada pela metamorfose da organização de produção, a qual teve origem na ocorrência de vários fenómenos económicos, políticos e sociais, evocados por Nyhan, (2002, p. 29):

a) *Globalização.*

A mundialização das trocas comerciais tem afectado a competitividade e a sobrevivência das empresas no contexto europeu e mundial. Neste caso, a formação profissional é um imperativo, por motivos de sobrevivência organizacional, pois as empresas só sobreviverão se conseguirem reunir, combinando, o *capital humano* actualizado e a tecnologia de suporte à actividade desenvolvida no processo produtivo, mas sempre em perfeita harmonia;

b) *Difusão das tecnologias de informação e comunicação (T.I.C.).*

A informatização dos processos produtivos das organizações aumentou a eficiência produtiva, acelerando a velocidade e o modo de obtenção do produto final, bem como as necessidades de activos com *know-how* específico, para o manuseamento dessas tecnologias. O processo produtivo foi “redesenhado”, modificando-se de forma substancial, sendo este facto particularmente evidente ao nível da qualificação da mão-de-obra requerida, pelo que a formação profissional do passado, que era mono-funcional (formar somente para produzir), deixou de fazer sentido, dando lugar à necessidade de uma formação profissional com uma maior amplitude de funções. O carácter ambivalente da “nova” formação profissional, e, por conseguinte, das novas necessidades de capital humano – isto é, um saber baseado na *agilidade intelectual* e na construção de novos conceitos, através da relação dos existentes – é possível antever pela extensa amplitude de objectivos, patente em excertos da actual lei da

formação profissional: (...) *preparando-os para o desempenho dos diversos papéis sociais, nos diferentes contextos da vida* (...) (art.º 4.º, Decreto-lei 401/91 de 16 de Outubro). A lei refere que a formação profissional forma os indivíduos para os *diferentes contextos da vida* (...), isto é, para um cenário socioprofissional indefinido e “em construção”.

c) *Modificação das preferências dos consumidores.*

No decurso das últimas décadas, o mercado internacional de produtos tem vindo a acompanhar a alteração das preferências dos consumidores. Em particular, os consumidores alteraram as suas preferências, deixando de consumir produtos *estandardizados e produzidos em massa* e passando a consumir produtos *diversificados, personalizados e de alta qualidade*, facto que tem vindo a desencadear profundas mudanças, no processo produtivo das empresas, exigindo a necessidade da adopção de uma nova filosofia de trabalho e de produção. De salientar que a formação profissional (segundo a noção actual) é, porventura, a única instituição com competência para criar as condições de ajustamento dos trabalhadores, em termos de capital humano, às novas circunstâncias e necessidades produtivas.

d) *Constituição de um mercado único europeu.*

A constituição de um Mercado Único Europeu e o despontar de uma economia de mercado na Europa Oriental conduziram as economias europeias, bem como as respectivas organizações e trabalhadores, a reequacionarem as suas posições no seio da nova ordem económica mundial (sistema globalizado e instigador de concorrência). Os esforços de readaptação e de diferenciação, neste clima concorrencial, só triunfarão através do estímulo da tecnologia e em simultâneo da formação profissional (inicial e contínua).

Portanto, a ocorrência destes quatro fenómenos socioeconómicos desencadeou o rompimento com o modelo de produção *fordista* e a implantação do modelo de produção *toyotista* (após déc. 1970'). O modelo *toyotista* baseia o seu êxito numa filosofia de gestão (e de produção) que põe a tónica no colaborativismo e na proximidade entre o vértice e a base da pirâmide hierárquica organizacional. Ora, esta abordagem só é exequível com o suporte de um sistema formativo coerente, na medida em que, por exemplo, só por via do relacionamento interpessoal – competência

fomentada pela formação profissional – se consegue estabelecer a ligação entre distintos níveis hierárquicos, dentro da empresa, com benefícios para a geração de riqueza na organização.

Na organização hierárquica do modelo *toyotista* esbate-se a diferença entre o director (o que pensa) e o operário (o que executa), sendo que os gerentes e os trabalhadores passam a assumir um relacionamento de colaboração “ao mesmo nível”¹² - *administração horizontal*. Além disso, há uma forte preocupação com a qualidade dos produtos, sendo de registar *a desintegração vertical da produção numa rede de empresas* (Fraga, 2005, p.3). Neste novo modelo produzem-se quantidades reduzidas, determinadas em função da procura existente, havendo sempre a máxima preocupação com a redução de custos. Ao contrário do modelo *taylorista-fordista*, neste sistema, o processo produtivo é flexível ao nível das máquinas e ferramentas. Essa flexibilidade também se projecta nos vínculos contratuais, em regra, cerca de $\frac{3}{4}$ (ou 75%) do pessoal da organização integram-se na *contratação temporária* (isto é, sem segurança laboral) e somente $\frac{1}{4}$ (ou 25%) incorporam a *contratação vitalícia* (com remunerações crescentes em função do lucro e tempo de empresa). O trabalho no processo produtivo é realizado por equipas e de forma colaborativa, sendo essas equipas chefiadas por um líder (e não por um supervisor), que coordena os trabalhos e participa na produção. Acresce ainda que cada equipa tem um conjunto de etapas, que lhe foi atribuída, na linha de produção. Estas equipas têm funções multidisciplinares, na medida em que, além de serem responsáveis pela produção (função principal), têm igualmente de assegurar a reparação e verificação das máquinas, no processo produtivo. Este tipo de processo produtivo pode ser considerado dinâmico¹³, pelo facto de estar constantemente sujeito a uma inspecção por C.C.Q.¹⁴, que se destina a introduzir melhorias no processo produtivo (Marochi, 2002, pp. 21 e ss.). Como foi referido, os trabalhadores *toyotistas* integram-se em equipas multidisciplinares, estando obrigados a desempenhar duas funções, nomeadamente a *função de produzir* e a *função de reparar* as máquinas. Portanto, fica bem evidente que a formação profissional é o alicerce sobre o qual se apoia este

¹² Ou seja, dentro do processo produtivo, o grau hierárquico a que cada trabalhador pertence esbate-se em função do objectivo de produção, pelo que a fronteira entre o *director* e o *operário* é, por vezes, uma questão meramente formal e sem grande significado. No modelo *fordista*, pelo contrário, essas fronteiras estavam bem vincadas, tal como a relação de subordinação correspondente.

¹³ Enquanto o processo produtivo *taylorista-fordista* era estático.

¹⁴ Centros de Controlo de Qualidade.

paradigma produtivo, o serviço especializado de dois trabalhadores é assumido por um único trabalhador, que recebeu formação adicional para o efeito. Além disso, falar no modelo *toyotista* é o mesmo que falar de progresso interminável, o que, aplicado às máquinas e às tecnologias de informação organizacional, significa forçosamente a necessidade de anuir à aquisição constante de competências (formação contínua), para que o trabalhador continue funcional. A formação profissional contínua é sempre um “mecanismo de ajustamento” dos trabalhadores à excelência na produção, por via da actualização de conhecimentos.

O contexto laboral, concebido pelo modelo produtivo *toyotista*, denomina-se *mercado de trabalho transicional*, o qual pode ser definido como um sistema que promove o sucesso económico de um capitalismo esgotado, através do estímulo ao emprego precário e humanamente indigno, subtilmente eximido dos direitos de protecção social. O *mercado transicional* busca a legitimação da sociedade por via da publicitação de mecanismos de protecção e segurança social, que, na prática, não produzem efeitos a favor da dignidade do trabalhador.

Os três princípios de orientação política pelos quais se pauta o mercado transicional são: a *flexibilidade*, a *adaptabilidade* e a *flexigurança*. (cf. L.V.R.L.¹⁵, 2006, pp. 185 e ss.); princípios, esses, que promovem a necessidade de uma formação profissional ampla e diversificada, na óptica das funcionalidades. Este perfil de formação profissional é a condição *sine qua non* para combater o *stress* laboral, que surge no seguimento de um processo produtivo dinâmico, necessitado, a todo o momento, de conhecimentos actualizados, por parte do trabalhador, o qual, por vezes, atendendo à celeridade da evolução do processo produtivo, fica com os conhecimentos aquém das necessidades organizacionais (factor gerador de *stress*).

Nesse sentido, a *flexibilidade* é a capacidade das empresas exercerem influência sobre os mecanismos de protecção social e de emprego, de acordo com a conjuntura económica de determinado momento. Este conceito fundamenta-se na reflexão de que a segurança no posto de trabalho (laboral, contratual e de emprego) se traduz em custos significativos para o emprego e desemprego, daí a importância da *flexibilidade* no combate a esses custos. A *flexibilidade* pode ser *numérica*¹⁶ - quando tem inerente o

¹⁵ L.V.R.L. – Livro Verde das Relações Laborais.

¹⁶ Instrumentos: *contratar e despedir, modalidades de contratação, duração efectiva do tempo de trabalho, flexibilidade do tempo de trabalho, redução e suspensão da actividade*.

objectivo do ajustamento quantitativo do emprego, ou *funcional*¹⁷ - quando se refere às qualidades intrínsecas do emprego em causa. Na perspectiva dos trabalhadores, a *flexibilidade* é uma tentativa de ajustamento da estrutura laboral às condições económicas competitivas, vividas na actualidade, como resultado da consolidação de um processo de globalização, pela via do sacrifício dos direitos laborais. Com efeito, a *flexibilidade*, sendo um pilar do mercado transicional, em termos de ajustamento dos activos às novas configurações económicas, do tecido organizacional, é também um factor que promove a precariedade laboral, com consequências do tipo físico e sobretudo psicológico. Assim sendo, a aplicação isolada dessa medida de política, pelos governos dos países, sem considerar a necessidade de mitigar as consequências citadas, conduzirá a que as vantagens económicas, obtidas com a implementação da mesma, sejam absorvidas (no todo ou em parte) pela redução da produtividade, ocasionada pelos problemas físicos e psicológicos sofridos pelos trabalhadores.

Por sua vez, a *adaptabilidade* é a capacidade do mercado de trabalho estimular, no trabalhador, um nível razoável de mobilidade geográfica, sectorial e de emprego e garantir, simultaneamente, um patamar de conhecimentos profissionais que correspondam, a cada momento, às necessidades da estrutura laboral¹⁸. Basicamente, a *adaptabilidade* está associada ao esforço político, orientado para colmatar desequilíbrios e assimetrias, no sentido de conciliar, a todo o momento, a oferta e a procura de trabalho. Com a *adaptabilidade*, os trabalhadores, se ambicionarem aceder e permanecer no mercado de trabalho, têm de se habituar à ideia de que as oportunidades de emprego poderão distar mais ou menos do seu local de residência, implicando sacrifícios como mudanças de residência ou custos de transporte. Por outro lado, ainda, essas oportunidades poderão estar noutros sectores da actividade ou em empregos diferentes daqueles em que se está inserido, obrigando a esforços de aprendizagem consideráveis. Neste segundo caso, a transferência entre sectores de actividade ou empregos só pode ser mediada, naturalmente, pelo sistema formativo, ao qual se incumbe a responsabilidade de prover o capital humano, que torne bem-sucedida essa mudança.

¹⁷ Instrumentos: *polivalência das qualificações, pluralidade das funções e dos postos de trabalho, rotação dos postos de trabalho, acesso à formação, participação na organização e na inovação.*

¹⁸ Acresce referir que *adaptabilidade* abrange também a salvaguarda dos riscos laborais ‘não seguráveis’.

A *flexigurança* é um conceito político-laboral, que resulta da conjugação de duas noções antagónicas, nomeadamente a *flexibilidade* e a *segurança*. Esta noção constitui uma aspiração de índole política, com um carácter claramente utópico, que consiste em compensar o aumento substancial da instabilidade laboral, sentida pelos trabalhadores, na sequência da flexibilidade da organização de trabalho, com mecanismos que pretendem aumentar a segurança social e de emprego. No entendimento corrente dos trabalhadores, a *flexigurança* é simplesmente um conceito contraditório, que encabeça a iniciativa dos executivos governamentais fazerem com que os trabalhadores aceitem submeter-se a uma precariedade laboral crescente, em razão de motivações de crescimento económico dos países, criando, para o efeito, a falsa ilusão da existência de mecanismos de protecção e segurança laboral. Sucede que os mecanismos de protecção social e de emprego são geralmente insuficientes (ou pouco abrangentes), para suprir as necessidades dos trabalhadores, pelo que as consequências sobre os mesmos fazem-se sempre sentir, quer do ponto de vista da carência física, quer do ponto de vista da carência psicológica. Neste último caso, a formação profissional revela a sua importância, não só porque é um sistema que promove a flexibilidade do trabalhador pela via da polivalência (isto é, sem ser pela via da fragilização dos vínculos contratuais), mas também pelo facto da formação profissional estar associada a melhores perspectivas profissionais, o que estimula o bem-estar psicológico.

Basicamente, os conceitos *flexibilidade*, *adaptabilidade* e *flexigurança* são apenas a institucionalização política de um sistema laboral que se pretende flexível e cuja implementação tem vindo a ocorrer, de modo informal, desde as décadas de 80 e 90, ao ritmo da expansão da globalização, sendo de registar as mudanças a que o mesmo conduziu (Relatório Supiot, 1999, pp. 291 e ss.), nomeadamente:

a) *Fragmentação dos vínculos contratuais* – o clima concorrencial, a difusão das tecnologias de informação e comunicação e a modificação das preferências dos consumidores, conforme referido, conduziram a uma transformação do tipo de produtos produzidos, assim como da forma de os produzir. Com efeito, a linha de produção ficou sujeita a um ajustamento, o que implicou a necessidade de redesenhar as funções de cada operário no processo produtivo. Com efeito, os vínculos deixaram de ser *vitalícios* (contratação permanente) e passaram a ser *temporários* e *precários* (contratação a termo certo e incerto), por imposição das novas necessidades de produção.

b) *Perda do estatuto profissional* – com a fragmentação dos vínculos contratuais, a noção de estatuto profissional do trabalhador (que decorria da noção de vínculo permanente) foi redesenhada, passando a derivar de outros factores, que não desempenho de uma profissão. Actualmente, com os vínculos temporários, o estatuto profissional depende do rendimento monetário obtido com o exercício de várias profissões, que, na sociedade de consumo, se aplica na aquisição imediata de bens materiais, reveladores de estatuto e prestígio. Em suma, relativamente ao estatuto profissional, o *critério profissão* foi substituído pelo *critério económico*.

c) *Fragmentação da jornada laboral diária* – a produção diversificada de produtos deu origem à segmentação da *jornada laboral diária*, na medida em que as tarefas a desenvolver pelos trabalhadores, nas organizações, são insusceptíveis de uniformização, pelo que há tarefas que necessitam de um menor dispêndio de tempo e vice-versa. Ou seja, no modelo de produção *toyotista*, o processo produtivo não requer que a totalidade dos trabalhadores ceda 8 horas/dia, da sua força de trabalho, à produção, mas somente uma parte desse tempo.

d) *Relaxamento das práticas hierárquicas* – As novas formas de organização do trabalho, identificadas como sendo caracterizadas por estruturas menos hierarquizadas, maior autonomia em todos os níveis hierárquicos e trabalho de grupo (...) (CLBRL, 2007, p. 61). Portanto, dentro das empresas, verifica-se um *relaxamento das práticas hierárquicas*, que se orienta para uma maior independência operativa do trabalhador. O *relaxamento das práticas hierárquicas* pode ser prejudicial, se não for provido de um sistema formativo eficaz, posto que o enfraquecimento das rotinas de subordinação laboral fomenta formas de pressão informal sobre os jovens, mulheres, e, em geral, sobre todos aqueles que têm menos qualificações;

e) *Complexificação da remuneração* – Há uma falta de clarividência no cálculo da remuneração, pela interferência de uma terceira entidade, entre o empregado

e o empregador, sob a forma de entidade intermediária, sendo de registar que isso ocorre em prejuízo da protecção oferecida pelo direito social;

f) *Perda da influência dos sindicatos* – Os sindicatos têm vindo a perder a supremacia de outrora, na defesa e representação do trabalhador. A perda de poder dos sindicatos prende-se, essencialmente, com a dessindicalização dos trabalhadores, resultante da terciarização da economia e do aumento do desemprego, paralelamente à relativização sentida na *arena* negocial;

g) *Entrada da mulher no mercado de trabalho* – A entrada massiva da mulher no mercado de trabalho, ainda que para níveis hierárquicos inferiores, veio diminuir a possibilidade dos homens poderem aceder a esses empregos, obrigando, assim, a esforços de formação para a reinserção nos homens (cenário agravado pela tendência natural para a escassez desses empregos).

Portanto, as transformações acima mencionadas colocaram os trabalhadores numa posição de grande fragilidade e de adaptação a uma organização de trabalho, que ainda não ultrapassou o estado de metamorfose, estando por isso incompleta. De qualquer modo, essa adaptação é visível em Portugal e no mundo, em termos estatísticos, sobretudo pelo crescimento dos números do desemprego.

**Tabela 2: Estrutura e evolução do desemprego registado
(situação no fim do ano)**

<i>Continente</i>									
	2008	%	2009	%	2010	%	Var. % 2009/2008	Var. % 2010/2009	
Desemprego									
Registado	402.545	100,0	504.775	100,0	519.888	100,0	(+) 25,4	(+) 3,0	
Género									
Homens	173.565	43,1	236.791	46,9	238.611	45,9	(+) 36,4	(+) 0,8	
Mulheres	228.980	56,9	267.984	53,1	281.277	54,1	(+) 17,0	(+) 5,0	
Grupo Etário									
<25 anos	53.732	13,3	64.116	12,7	60.122	11,6	(+) 19,3	(-) 6,2	
25-34 anos	93.046	23,1	119.441	23,7	118.217	22,7	(+) 28,4	(-) 1,0	
35-54 anos	176.083	43,7	229.054	45,4	243.272	46,8	(+) 30,1	(+) 6,2	
≥55 anos	79.684	19,8	92.164	18,3	98.277	18,9	(+) 15,7	(+) 6,6	

Jovens	53.732	13,3	64.116	12,7	60.122	11,6	(+) 19,3	(-) 6,2
Adultos	348.813	86,7	440.659	87,3	459.766	88,4	(+) 26,3	(+) 4,3
Habilitações								
Nenhum								
nível de	21.728	5,4	27.408	5,4	29.109	5,6	(+) 26,1	(+) 6,2
instrução								
Básico-	119.557	29,7	142.665	28,3	139.941	26,9	(+) 19,3	(-) 1,9
1ºciclo								
Básico-	74.864	18,6	96.529	19,1	91.968	17,7	(+) 28,9	(-) 4,7
2ºciclo								
Básico-	78.734	19,6	99.976	19,8	106.324	20,5	(+) 27,0	(+) 6,3
3ºciclo								
Secundário	70.486	17,5	94.442	18,7	104.024	20,0	(+) 34,0	(+) 10,1
Superior	37.176	9,2	43.755	8,7	48.522	9,3	(+) 17,7	(+) 10,9
Situação face à procura de emprego								
1ºemprego	32.262	8,0	37.556	7,4	39.205	7,5	(+) 16,4	(+) 4,4
Novo								
emprego	370.283	92,0	467.219	92,6	480.683	92,5	(+) 26,2	(+) 2,9
Duração da procura de emprego								
<1ano	259.288	64,4	329.358	65,2	301.984	58,1	(+) 27,0	(-) 8,3
≥1ano	143.257	35,6	175.417	34,8	217.904	41,9	(+) 22,4	(+) 24,2

Fonte: I.E.F.P. (2011, p.16)

Considerando como exemplo o paradigma do desemprego português, ilustrado graficamente no Relatório Anual de 2010, do IEFP¹⁹, é possível extrair ilações que corroboram o aumento de precariedade no mercado de trabalho transicional nacional. A degradação laboral, evidenciada pelas estatísticas do desemprego apresentadas, para os três últimos anos, é a prova de que o caminho de consolidação do mercado de trabalho transicional, bem como o esforço de flexibilização dessa estrutura, têm sido feitos à custa do sacrifício dos activos (com prejuízo acrescido para os que têm uma posição mais débil no mercado de trabalho – ex: mulheres).

Em primeira análise, de 2008 para 2009 verificou-se que o desemprego registado em Portugal continental aumentou em cerca de 25%, o que é significativo. Este aumento não se repetiu no período 2009/2010 (3%). Isto significa que a adaptação mais punitiva dos trabalhadores à “realidade flexível” teve lugar no período de 2008/2009, sendo que

¹⁹ IEFP – Instituto de emprego e formação profissional.

no período subsequente, isto é, em 2009/2010, o mercado de trabalho, no que se refere à variável desemprego, revelou sinais de orientação para um novo equilíbrio com mais desempregados.

No período 2008/2009, apesar de as mulheres terem tido taxas de desemprego mais altas do que os homens, o facto que sobressaiu nas estatísticas é de que o aumento do desemprego nos homens foi, aproximadamente, o dobro do aumento do desemprego nas mulheres, isto é, 36,4% face a 16,6%, respectivamente. Daqui se retira que, sendo a mulher tradicionalmente mais prejudicada pelo desemprego, relativamente ao homem (em termos efectivos), o aumento percentual no período 2008/2009 penalizou mais os homens do que as mulheres.

No mesmo período, o desemprego aumentou em maior proporção nos sujeitos com idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos e os 35 e os 54 anos, ou seja, 28,4% e 30,1%, respectivamente, do que nos sujeitos mais novos e mais velhos. Por outras palavras, o desemprego afectou mais intensamente os trabalhadores das faixas etárias com maiores responsabilidades profissionais e familiares (ex. sujeitos com filhos a cargo) do que os demais, podendo-se dizer que os sujeitos compreendidos nesses intervalos etários “críticos” sentem mais intensamente as consequências psicológicas do desemprego, dado que estão longe da idade da reforma e longe da família nuclear anterior, perdendo “legitimidade” para pedir auxílio económico.

Relativamente às habilitações, os jovens sem qualquer nível de instrução, com o segundo e terceiro ciclos do ensino básico tiveram acréscimos de desemprego próximos do 30%, sendo os jovens com o ensino secundário os que mais contribuíram para esta estatística (34%).

Os desempregados “veteranos”²⁰ constituíram mais de 90% do total do desemprego, sendo que os desempregados do 1º emprego não chegam aos dois dígitos, nos três anos. Ora, esta situação indica que os últimos três anos foram caracterizados por uma elevada rotação do emprego, podendo isso significar que as medidas de política sobre as quais assentou o mercado transicional (flexibilidade, adaptabilidade e flexigurança) começam a dar os seus “frutos”.

A percentagem de desemprego com duração inferior a 1 ano, nos três anos analisados, é, obviamente, superior ao desemprego com duração superior ou igual a 1 ano, porém, convém registar que esse diferencial se vai reduzindo em favor do aumento

²⁰ Sujeitos já tiveram mais do que uma vez desempregados.

do desemprego superior a 1 ano, basta ter em conta que nos anos 2008 e 2009 esse diferencial é superior a 100.000 desempregados.

Em suma, a leitura da Tabela 2 indica que o mercado de trabalho português (à guisa do que se passa na Europa e no mundo) está num período de ajustamento, fazendo repercutir as consequências negativas sobre os desempregados, em geral, e sobre os jovens, mulheres, sujeitos com responsabilidades familiares e profissionais, em particular. Em matéria de desemprego, deve-se reconhecer à formação profissional uma dupla funcionalidade, ou seja, uma funcionalidade “prático-material”, que se resume a prover o capital humano compatível com a reinserção dos desempregados, e uma funcionalidade “imaterial”, que se prende com os efeitos positivos no bem-estar psicológico, obtidos essencialmente por via da geração de expectativas futuras de emprego.

A fragilidade da situação vivida pelos trabalhadores, os quais somavam, com o passar dos anos, múltiplas experiências de desemprego, manifestou-se essencialmente através da adopção de *comportamentos de adaptação* às novas condições de mercado de trabalho, designadamente o elevado dinamismo, a incerteza constante, a complexidade e a volatilidade da estrutura laboral. Germe (2002, p.21) referiu esse tipo de comportamento/reacção:

(...), perante um mercado de trabalho mais activo e mais volátil e, portanto, mais incerto e complexo, os indivíduos estão a desenvolver comportamentos de adaptação a esse novo contexto. Por outras palavras, talvez se possa falar de ‘comportamentos mercantis no mercado de trabalho, semelhantes aos de um agente económico racional em qualquer mercado’. Daqui resulta que a ideia de ‘projecto profissional’ a longo ou a médio prazo, que está na base de certas abordagens da orientação profissional, nem sempre representa para as pessoas uma estratégia pertinente e adaptada ao actual mercado de trabalho.

Portanto, o *comportamento mercantil* consiste na pesquisa de informações no mercado de trabalho, por parte do trabalhador, e, mediante uma lista de possibilidades de emprego temporário, o sujeito é levado a decidir a alternativa que melhor se adapta aos seus interesses e capacidades profissionais, tendo em conta o critério da racionalidade económica, num cenário laboral cada vez mais infértil em *empregos de carreira*. O prestígio da profissão a desempenhar passa a ser redundante, em prol de

uma perspectiva de escolha mais modesta e racional, justificada nas profundas dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, mesmo com habilitações elevadas. Em conformidade com o exposto, o activo prefere abordagens formativas de curta duração, mas que originem possibilidades autênticas de emprego (ainda que isso implique “saltar entre empregos”), do que abordagens formativas longas, que auguram lugares de carreira insusceptíveis de se materializarem. Em suma, o trabalhador tem vindo a fazer uma análise interpretativa da natureza da mão-de-obra solicitada pelo mercado de trabalho, constatando, genericamente, que o posto de trabalho padrão é instável e tem curta duração, requerendo normalmente um saber generalista, orientado para a polivalência de competências. Com efeito, o trabalhador depreendeu que o actual paradigma de emprego está centrado na *empregabilidade para a vida*, dependendo essa *empregabilidade* das iniciativas de formação profissional, de curta duração, a que este venha a anuir.

Perante o cenário laboral de *empregabilidade para a vida* e as transformações ocorridas na organização económica, Sellin (2003, pp.33-4) identificou as características essenciais do novo tipo de formação profissional, reivindicado pelo recente padrão económico e de emprego, em oposição ao paradigma clássico:

Os currículos e os processos de formação e de ensino profissionais tinham como principal objectivo, por tradição, transmitir um conjunto fixo de conhecimentos e competências necessários à execução de determinadas tarefas englobadas numa actividade profissional. Com o rápido ritmo de transformação na sociedade industrial contemporânea, essas funções e essas tarefas deixaram de ser fixas e previsíveis quer a médio quer a longo prazo. A educação e a formação profissionais insistem actualmente, cada vez mais na flexibilidade e adaptabilidade do indivíduo. Os trabalhadores devem poder adaptar-se às novas competências e aos novos processos e actualizar regularmente os seus conhecimentos.

De notar que a palavra *empregabilidade* poderá ser um conceito perigoso, sobretudo quando é apropriado pela demagogia política, norteadada para desresponsabilizar o Estado das suas competências constitucionais de criação de

emprego²¹, imputando aos trabalhadores a totalidade dessas responsabilidades, num mercado de trabalho cada vez mais hostil e estéril em termos de emprego, atento o cenário de falências que têm assolado o país. A esse propósito, Gazier (s. /d., p.2) faz a seguinte *interrogação crítica*: (...) *é que na ausência de perspectiva de criação rápida e massiva de emprego ela parece fazer repousar toda a responsabilidade de adaptação sobre os que procuram emprego.*

Na óptica das organizações e do mercado de trabalho, convém destacar que o sistema de formação profissional da actualidade assenta num ensino direccionado para a *flexibilidade e adaptabilidade* dos indivíduos, aos mais diversos contextos laborais, sendo coerente com a polivalência de competências. A estabilidade e previsibilidade dos conteúdos formativos de outrora deram lugar a uma total variabilidade e imprevisibilidade dos conteúdos formativos actuais, determinada pela incerteza que caracteriza a estrutura económica, produtiva e laboral das sociedades ocidentais. Esta é, portanto, a essência do novo paradigma da formação profissional global.

De forma mais explícita, o novo *capital humano* a transmitir aos formandos, numa fase inicial, assenta em conhecimentos elementares e de carácter generalista, normalmente transversais a todas as profissões, havendo um baixo nível de especialização no saber transmitido. Este sistema formativo tem por objectivo facultar os conhecimentos básicos, a todos os formandos, a fim de os habilitar ao desempenho razoável de um vasto número de profissões, e, *a posteriori*, promover acções de formação contínua, de modo a veicular um saber mais especializado, consoante as necessidades das funções profissionais a desempenhar em dado momento.

A questão que se coloca é a de saber, com o maior grau de concretização, quais as competências profissionais da população europeia, assim como as perspectivas futuras da formação profissional no mercado transicional consolidado.

²¹ Art.º 58.º, n.º 2, alínea a): *Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: a) A execução de políticas de pleno emprego;*

2.1.2. As competências dos activos e o rumo da formação “transicional”.

Algumas vezes o conceito de competência é usado como sinónimo de qualificação, porém, ele apresenta conotações diferentes, à medida que enfatiza a mobilização de saberes técnicos para serem utilizados em situações imprevistas de trabalho e não a posse de tais saberes. (Cardozo, 2006, p.2)

O conceito *fordista* de “qualificação”, com um pendor estático, que revela o “domínio” que o operário tinha de um saber fixo e previsível, foi sendo substituído pela moderna noção de “competência”, que aponta para um saber variável e indeterminado, coincidente com as exigências do mercado transicional.

O tema das competências dos trabalhadores assume particular relevância, em matéria de bem-estar psicológico, por causa do *stress* laboral. O *stress* laboral é a consequência que advém dos trabalhadores possuírem competências profissionais assimétricas, em relação às necessidades efectivas dos postos de trabalho²². Com efeito, a ausência de uma atitude formativa dinâmica, num mercado de trabalho carente de conhecimentos actualizados, conduz a uma disparidade entre as *competências possuídas* e as *competências necessárias* pelos activos, resultando daí o *stress* e o mal-estar psicológico²³. Se o objectivo empírico desta tese é provar que os trabalhadores beneficiam psicologicamente com a frequência na formação profissional, então, pelo menos, já se sabe de antemão²⁴ que a insuficiência de competências (e de formação profissional) penaliza o bem-estar psicológico do trabalhador (via *stress* laboral).

Portanto, a noção de “competência” refere-se a um tipo de saber profissional dinâmico, em permanente construção e aperfeiçoamento, o qual é muitas vezes concebido através do engenho de determinado trabalhador, sobretudo quando busca na vida do dia-a-dia (ou em outras áreas profissionais em que trabalhou) soluções que podem ser adaptadas à resolução de problemas *imprevistos* do seu âmbito profissional actual. Portanto, quando se fala em “competência” está-se, obviamente, a falar de um conceito de saber que, por vezes, não é susceptível de ser apropriado pelo trabalhador, pelo menos na sua totalidade, seja pela leitura de livros, pesquisas na Internet, etc. Isso

²² De notar que há outras causas geradoras de *stress* laboral, que serão abordadas no capítulo seguinte.

²³ Veja-se, em pormenor, no subcapítulo 3.2.2. O *stress* laboral no quotidiano do trabalhador.

²⁴ Segundo evidência empírica (veja-se o capítulo 3).

só acontece porque existe uma porção desse saber que ainda não foi concebido (ou seja, está “prestes a ser criado”). Para ilustrar melhor essa situação, pode-se imaginar o caso prático de um especialista em artes gráficas, que produzia calendários, folhetos publicitários e brochuras, mas, ao ficar desempregado, teve de aceitar um emprego numa empresa de enchidos. A empresa de enchidos, apesar de produzir produtos de elevada qualidade, tinha um fraco volume de vendas, dado que as embalagens dos enchidos eram pouco atractivas para os consumidores. Neste caso, o ex-especialista em artes gráficas pode fazer uso do seu capital humano, originalmente utilizado noutra área, para conceber embalagens atractivas, que incrementem o volume de vendas da empresa de enchidos. Ou seja, o ex-especialista é chamado a mobilizar o seu conhecimento e a adaptá-lo às necessidades da empresa de enchidos. Este é o exemplo do “novo” capital humano, ou seja, um saber que vai sendo “inventado” pela conjugação das necessidades verificadas nas organizações e a *agilidade intelectual* de cada trabalhador.

Com efeito, a *força do trabalho* do actual paradigma de produção (*toyotista*) tem de possuir as seguintes características, segundo Helal (2006, p.4):

1. *Polivalência funcional* – cada operário está apto a realizar várias tarefas, dentro do processo produtivo, sendo que o motivo para tal pode ser encontrado na variabilidade que caracteriza a linha de produção, em termos de funções a desempenhar. Basta considerar que a produção de produtos diversificados imprime diferentes exigências técnicas aos intervenientes no processo produtivo.
2. *Valorização dos traços de personalidade* – a iniciativa e espírito crítico são dois aspectos que devem fazer parte da personalidade dos indivíduos, dada a importância de assumir o risco e de tomar decisões.
3. *Pensamento abstracto* – capacidade do trabalhador relacionar todo o capital humano adquirido ao longo da vida, de modo a extrapolar a sua utilização para outras áreas profissionais do conhecimento.

Ainda no que se refere ao tipo de *força do trabalho* a desenvolver no paradigma *toyotista*, Marochi (2002, pp.21 e ss.) reforça que o trabalhador tem de ser parte activa nos destinos da empresa, daí a necessidade de estabelecer um intercâmbio comunicativo com o sistema produtivo. Além disso, este autor salienta que deve existir uma maior

preocupação com o aproveitamento dos conhecimentos e das experiências individuais do trabalhador (e não apenas da sua força física).

Em suma, o modelo de *qualificações* deu lugar ao modelo de *competências*, sendo que este último assentava em 5 aspectos essenciais (cf. Silva & Uvaldo, 2010, p.5), a saber:

1. *Carreira profissional* – privilegia os trajectos individualizados e o incentivo à mobilidade.
2. *Avaliação dos operários* – é feita consoante critérios pessoais, que incidem em aspectos que, na actualidade, assumem particular relevância, sendo exemplo disso o relacionamento interpessoal dentro da organização.
3. *Classificação dos operários e remunerações* – os operários deixam de ser classificados conforme a qualificação e o padrão remuneratório deixa de assumir um único escalão, passando a variar consoante os casos.
4. *Modo de recrutamento laboral* – assenta preferencialmente no “nível de diploma”, em prejuízo de qualquer outro critério.
5. *Formação profissional* – assume um papel de absoluta primazia do modelo, posto que o conhecimento necessário, a cada momento, já não é algo previamente definido e editado em livros, passíveis de serem estudados, como foi referido. Por vezes, o saber vai sendo concebido à medida das necessidades, daí a importância da formação contínua, não só como forma de ensinar os alunos, mas também como “palco social” para a divulgação e intercâmbio de *descobertas inéditas* (novos saberes) a outros formandos.

Atendendo à importância estruturante da formação profissional para os activos, no que concerne à promoção de competências, tanto na perspectiva do exercício de uma profissão, como na perspectiva do bem-estar psicológico, interessa discorrer acerca do rumo futuro da formação e das habilitações profissionais na Europa, mas não sem antes enunciar quais as 8 competências *standard* que a Europa da actualidade exige aos activos:

O quadro europeu de competências essenciais (...) define oito competências essenciais necessárias à realização pessoal, à cidadania activa, à coesão social e à empregabilidade na sociedade do conhecimento: 1) comunicação na língua materna; 2) comunicação em línguas estrangeiras; 3) competência matemática e competências básicas em ciências e tecnologia; 4) competência digital; 5) aprender a aprender; 6) competências sociais e cívicas; 7) espírito de iniciativa e espírito empresarial; 8) sensibilidade e expressão culturais. (CCE²⁵, 2009, p.4)

Portanto, estas são as competências que a Comissão das Comunidades Europeias entende como fundamentais para que o activo possa ter sucesso na empregabilidade. Convém frisar que o objectivo que emana da transmissão desse conjunto de saberes não é, obviamente, o de transformar cada activo num *expert* em línguas, na matemática, nas tecnológicas e até mesmo na arte e cultura, mas sim o de desenvolver a capacidade para relacionar conceitos apreendidos, nas mais diversas áreas, com vista à criação de um conhecimento próprio, o que será um valor acrescentado para os postos de trabalho que esse activo venha a integrar. Neste caso, as preocupações da formação deixaram de ser as de ensinar conceitos precisos para serem aplicados/utilizados de forma única.

De acordo com o artigo do CEDEFOP²⁶ (2010, pp. 1 e ss.), é possível antever o quadro de formação e de aptidões profissionais, que irá ser exigido aos trabalhadores europeus, na próxima década, podendo essa temática ser abordada consoante os seguintes temas:

- a) Configuração da procura de competências;
- b) Nível de competências requeridas pelos postos de trabalho;
- c) Adequação das competências dos trabalhadores europeus.

Relativamente à *configuração da procura de competências*, na próxima década, o estudo acima citado revela que as estimativas apontam para que haja um crescimento da procura de qualificações de nível médio e alto, fruto das necessidades associadas à

²⁵ CCE – Comissão das Comunidades Europeias

²⁶ CEDEFOP - Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional.

evolução tecnológica natural da estrutura produtiva. Isso ocorrerá à custa das baixas qualificações, ou seja, por recurso a activos, cujas reduzidas qualificações actuais se converterão em competências médias e altas, por via da frequência futura na formação. Conforme o estudo citado, a procura de pessoal de alta qualificação sofrerá um acréscimo, passando de 29%, em 2010, para 35%, em 2020. Os empregos destinados a trabalhadores de baixas qualificações diminuirão de 20% para 15%, no mesmo período. Por sua vez, a percentagem de empregos destinados a trabalhadores de qualificação média - tipo de qualificação fornecida maioritariamente pela formação profissional - continuará a cifrar-se em torno dos 50%, isto é, continuará a ser a maior parte.

Daqui se depreende que a evolução natural do mercado de trabalho aponta para um futuro com a prevalência de empregos de média qualificação, os quais exigem da população activa uma formação de nível intermédio. Assim, a ser verdade que a formação profissional é eficaz na moderação psicológica (como se espera provar na parte empírica), pode-se então dizer que a maioria dos activos, ao participarem na formação profissional, poderá dispor de um “escudo de protecção” contra as consequências psicológicas prejudiciais do mercado transicional.

Em relação ao *nível de competências requerido pelos postos de trabalho*, o CEDEFOP (2010, pp. 1 e ss.) prevê que, na próxima década, a maioria dos empregos europeus estarão associados a profissões com uma exigência considerável de habilitações profissionais - aproximadamente 8,5 milhões -, como é o caso de empregos de incidência técnica e directiva de nível elevado. Ainda assim, o mercado de trabalho continuará a ter disponíveis empregos associados a actividades profissionais menos exigentes em formação, embora que em menor número (em termos relativos). Portanto, os activos terão de continuar a “escalada” formativa, que têm vindo a desenvolver, nos últimos anos, se almejarem aceder a empregos de carreira (ou postos de trabalho “privilegiados”). Em concreto, segundo o Centro Europeu da Formação Profissional, o pessoal administrativo europeu diminuirá aproximadamente 1 milhão de indivíduos, em contrapartida do aumento do pessoal associado à venda, segurança, serviços de assistência, hotelaria e restauração, que aumentará cerca de 2 milhões. Dado o exposto, a formação profissional, orientada para a reconversão de competências, será seguramente o suporte formativo adequado para estes activos. Em relação às profissões de baixa qualificação, a estimativa do Centro Europeu da Formação Profissional, para a Europa, indica um aumento na ordem dos 2 milhões de empregos e a perda de 4 milhões de postos de trabalho, ocupados por operários manuais qualificados. Em suma, as

estimativas apontam para um cenário futuro de forte aglomeração do emprego, nos níveis mais altos e mais baixos, embora que associado à predominância de uma extensa faixa de postos de trabalho de nível intermédio. Ou seja, a transformação europeia que se verifica ao nível da força de trabalho tem uma vertente mais qualitativa (reconversão de mão-de-obra) do que quantitativa.

No que se refere à *adequação de competências dos trabalhadores europeus*, e segundo a mesma fonte, é possível referir que a maioria dos jovens entre os 15 e os 24 anos, durante a próxima década, estará em processo de obtenção de qualificações, havendo também um aumento do número de sujeitos com qualificação média-alta. Do ponto de vista da estrutura de qualificações, pode-se dizer que a oferta de trabalhadores com formação profissional (ou similar) não aumentará de forma muito significativa (rondará aproximadamente 1 milhão de sujeitos), o que se deve ao facto da formação profissional continuar, doravante, a representar 50% da população activa. Acresce que, na próxima década, a proporção de trabalhadores com baixas qualificações reduzir-se-á mais nas mulheres do que nos homens. Estas previsões do Centro Europeu da Formação Profissional são bastante animadoras, não só pelo facto das qualificações equivalerem a investimento em capital humano, frutuoso economicamente para as famílias e países, mas também pelo facto dos activos mais vulneráveis (jovens e mulheres) demonstrarem tendências futuras para o aumento relativo de qualificações, o que significa uma maior participação na formação profissional.

Considerando o tema das qualificações profissionais dos trabalhadores europeus, a desadequação de competências, em relação à estrutura produtiva e laboral da actualidade, é um problema com que a Europa se irá defrontar futuramente (*cfr.* CEDEFOP, 2010, pp. 6 e ss.). Antes de mais, a desadequação de competências refere-se não só à escassez de habilitações, face às necessidades dos postos de trabalho, mas também ao excesso de habilitações, relativamente às necessidades do posto de trabalho. Ambas são prejudiciais, tanto para a estrutura produtiva, como para o trabalhador, neste último caso destaca-se o problema do *stress* laboral, referido anteriormente. De notar que a desadequação de competências profissionais, em relação às necessidades da estrutura produtiva, é um fenómeno que depende de variadíssimas causas, entre as quais se destacam:

- a) *Insuficiência de formação profissional*: o processo de formação profissional dos activos é cada vez mais problemático, visto que segue a tendência da

instabilidade dos empregos. Em concreto, a formação profissional assume uma perspectiva formativa generalista, uma vez confrontada com a elevada rotatividade dos empregos e a rápida necessidade de múltiplas competências. Basicamente, a estratégia de formação a adoptar consiste em facultar ao activo um conhecimento *standard*²⁷ (*formação inicial*), que pode ser desenvolvido de forma específica, consoante as necessidades de conhecimento de cada posto de trabalho (*formação contínua*).

b) *Ineficiência dos actuais sistemas de educação e formação, na resposta atempada às mudanças do mercado de trabalho*: o sistema educativo e formativo tem de acompanhar atentamente as mudanças que ocorrem no mercado de trabalho, sobretudo ao nível das características dos empregos, que alteram na sequência dos avanços da estrutura produtiva. Este exercício é imprescindível, dada a facilidade de produzir activos com competências desajustadas da realidade laboral, atenta a rápida evolução da estrutura do mercado de trabalho. Com efeito, a fim de poupar o mercado de trabalho a estrangulamentos desnecessários, entre o capital humano solicitado e o capital humano produzido, o sistema formativo tem de adoptar uma atitude mais vigilante, no que concerne às necessidades de competências.

c) *Obsolescência de conhecimentos tendo em conta o progresso tecnológico*: os trabalhadores, sobretudo aqueles que têm uma idade avançada e que ainda permanecem no mercado de trabalho, vão sendo lentamente “empurrados” para processos produtivos mais evoluídos tecnologicamente, em relação aos processos produtivos que integraram, por altura do início da carreira. Ora, isto significa que a formação obtida por esses trabalhadores, no passado, já não tem aplicação prática, sendo, portanto, necessário um “novo” capital humano, pelo que os mesmos terão de actualizar as competências.

Presentemente é mais fácil prever as mudanças que irão ter lugar na próxima década, em termos de necessidades de aptidões profissionais elementares dos trabalhadores, do que o foi nas duas décadas passadas (ex. “competência informáticas”).

²⁷ Ou seja, que sejam comuns às várias áreas do saber.

Isso deve-se ao capital de experiência obtido com a vivência de fenómenos como a globalização e a difusão tecnológica.

O problema da Europa da globalização, ao nível das competências, está mais na dificuldade de compatibilizar a velocidade de evolução da estrutura produtiva, com o ritmo do fornecimento de capital humano específico. Em matéria de capital humano, o futuro aponta cada vez mais para a existência de uma *variável conhecida* – isto é, a formação generalista e adaptável, que servirá de sustentáculo à especialização da formação – e para uma *variável desconhecida* – ou seja, o saber específico, que irá ser desenvolvido em função do tipo de evolução da estrutura produtiva.

Ao contrário do que sucedia no passado, em que o sacrifício do trabalhador estava orientado unicamente para um único objectivo – “desempenho laboral”, com o rápido progresso da estrutura produtiva e a necessidade crescente de competências, no futuro, uma parte desse sacrifício terá de ser repartido também pela formação.

2.2. Formação profissional em Portugal.

2.2.1. Formação nacional: conceito e aspectos organizativos.

Na perspectiva *conceptual*, a formação profissional é (...) *o processo global e permanente através do qual jovens e adultos, a inserir ou inseridos na vida activa, se preparam para o exercício de uma actividade profissional (...)*, consistindo essa preparação *na aquisição e desenvolvimento de competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desempenho profissional* (art. 2.º, Decreto-Lei 401/91 de 16 de Outubro). Deste conceito sobressai, em primeira análise, a ampla vocação da formação profissional, sendo difícil encontrar fronteiras para as funções que cabem na expressão *desenvolvimento de competências e atitudes*, a qual transcende o âmbito puramente profissional, mesmo que a intenção principal não seja essa, pois o saber (conceitos profissionais) não está confinado a uma só utilização, tem sempre múltiplas aplicações (até mesmo na vida quotidiana). A magnitude deste conceito estimula o interesse pela investigação científica, relativa às possíveis consequências benéficas que a formação profissional possa ter, não só ao nível da vida pessoal dos indivíduos, mas também ao nível do crescimento e desenvolvimento económico das sociedades.

Numa análise de pormenor ao teor do conceito, é possível apurar que a formação profissional se ocupa essencialmente do desenvolvimento de várias condutas, nos activos, que sejam adequadas ao desempenho de diversos papéis sociais e profissionais. O desenvolvimento dessas condutas depende, naturalmente, da transmissão de *competências*, mais generalistas ou mais específicas, assim como da estimulação de *atitudes* e filosofias profissionais, que se apreendem no decurso do processo de formação, tendo por finalidade a integração e reintegração profissional e social dos indivíduos. Perante o exposto, a interrogação que se coloca é a de saber se a formação profissional, ao desenvolver tais condutas, proporciona novas formas de enfrentar a vida profissional, isto é, novos horizontes, expectativas e possibilidades, tendo por isso algum impacto no bem-estar psicológico dos activos.

Do ponto de vista das *finalidades*, a formação profissional tem de satisfazer, antes de mais, dois propósitos em simultâneo (art.4.º Decreto-Lei 401/91 de 16 de Outubro). Em primeiro lugar, cabe à formação profissional dotar os formandos de conhecimentos elementares ao desenvolvimento de toda a variedade de profissões, satisfazendo, assim,

as exigências das organizações. Em segundo lugar, a formação profissional tem de satisfazer os interesses e as necessidades individuais, sobretudo as relacionadas com o bem-estar económico do sujeito, por via da criação de condições para o exercício de uma profissão. De referir que, tanto num caso como noutro, a formação profissional propõe-se sempre atingir o bem-estar económico (individual e das organizações). A percepção de bem-estar económico futuro, sobretudo por parte dos trabalhadores, é um elemento essencial para promover o bem-estar psicológico.

Depois de abordada a vertente das finalidades “materiais” da formação profissional – vocacionada para o bem-estar físico –, interessa introduzir a vertente das finalidades “imateriais” – vocacionada para atingir metas sociais, relacionais e psicológicas. Considerando estas últimas, cabe à formação profissional:

1. *Estimular a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho*: o processo de inserção e reinserção dos activos, no mercado de trabalho, depende geralmente de uma formação coerente com uma curta durabilidade dos postos de trabalho e uma elevada rotação entre empregos. Acima de tudo, o que releva interesse no presente mercado de trabalho, em termos de conteúdos, são as competências que permitem habilitar os activos para a possibilidade de desempenhar um vasto leque de profissões. Esse tipo de formação dá ao activo a percepção de possibilidades de emprego infinitas, o que é favorável psicologicamente.

2. *Aumentar a realização pessoal e profissional dos indivíduos*: o processo de formação profissional inscreve-se, sobretudo, no propósito de transmissão de capital humano. A título de exemplo, pode-se imaginar um sujeito indiferenciado, que pretenda ser taxista, estando por isso disposto a fazer formação na área, a fim de obter a carteira profissional. Neste caso, o indivíduo, ao fazer a formação e ao obter a carteira profissional, está a inserir-se numa classe profissional de trabalhadores, gozando de um “sentimento de pertença” benéfico psicologicamente e do qual o trabalhador indiferenciado está totalmente eximido. Obviamente que esta transição é sempre um factor de realização pessoal, visto que o indivíduo passou a usufruir de uma identificação profissional que antes não possuía. Essa identificação ou função identidade é um dos factores fundamentais para o bem-estar psicológico dos activos, conforme se verá no terceiro capítulo desta tese.

3. *Promover, a cada momento, o ajustamento entre as competências dos trabalhadores e as competências requeridas pelos postos de trabalho:* esta finalidade da formação profissional, sobretudo no que concerne à vertente da formação contínua, é útil para combater a obsolescência de competências, isto é, um dos factores que influencia seriamente o *stress* laboral, e, portanto, o mal-estar psicológico.

4. *Reduzir as desigualdades em matéria de acesso à profissão, ao posto de trabalho e à progressão na carreira:* sendo o desenvolvimento de capital humano a principal função da formação profissional, é natural que certos activos com uma posição de fragilidade, em termos de igualdade de acesso ao mercado de trabalho, como sucedeu no passado *fordista* com as mulheres e jovens, venham a diminuir, senão mesmo anular, essas fragilidades, concorrendo em condições de igualdade, com os restantes activos, no acesso ao mercado de trabalho. O fenómeno formativo implica uma alteração estrutural na composição da força de trabalho, dando a possibilidade de acesso ao emprego, por parte dos jovens e das mulheres, em condições de igualdade com os homens.

5. *Evitar a exclusão social e profissional:* a formação profissional permite que determinado activo desempregado (ou afastado do mercado de trabalho) possa reconverter as suas competências, a fim de tentar a reinserção laboral numa área profissional diferente daquela a que pertenceu. Afastar a possibilidade de exclusão profissional é o mesmo que impedir a exclusão social, bem como os problemas económicos e psicológicos que daí advêm.

6. *Promover actualização das empresas:* considerando que a actualização das empresas só é possível mediante a alteração do paradigma tecnológico das mesmas, a existência de mão-de-obra apta, para trabalhar com sistemas de informação e outras tecnologias sofisticadas, afigura-se como um imperativo essencial ao sucesso das organizações e das economias dos países. Essa mão-de-obra só pode ser produzida através do desenvolvimento de capital humano, sendo que isso só é possível por via da formação profissional.

7. *Estimular o empreendedorismo, a originalidade e o relacionamento interpessoal*: como já foi referido, a formação profissional pretende desenvolver *competências e atitudes*, nos trabalhadores, de modo a que estes adoptem os *procedimentos adequados ao desempenho profissional*. Neste caso, a formação profissional visa gerar o “perfil comportamental” compatível com a autonomia do trabalhador, sendo que, para o efeito, não é suficiente transmitir capital humano. Ou seja, o indivíduo tem de produzir o seu próprio capital humano, conjugando as suas experiências profissionais e relacionando conceitos, com a ajuda da formação profissional, daí deriva a originalidade, assim como o espírito de iniciativa. Acresce que a socialização e o relacionamento interpessoal, ao permitirem a troca de experiências e o intercâmbio de saberes, incentivam o desenvolvimento do “novo” capital humano.

Em Portugal, a formação profissional divide-se em dois *tipos diferenciados*, isto é, a *formação profissional inicial* e a *formação profissional contínua*, havendo várias modalidades de ofertas formativas a considerar, num e noutro caso.

Assim, no que se refere à *formação profissional inicial* (cf. Afonso & Ferreira, 2007, pp.21 e ss.), a oferta formativa nacional é a seguinte:

a) *Cursos profissionais* – os *cursos profissionais* têm o objectivo de preparar os activos para a inserção no mercado de trabalho, havendo, neste âmbito, uma oferta formativa diversificada. Estes cursos podem ser frequentados em escolas públicas e privadas, tendo a duração de três anos lectivos. Acresce ainda referir que a estrutura curricular dos cursos é composta por três módulos, isto é, o módulo sociocultural, o módulo técnico e o módulo científico. A componente técnica ocupa metade do total das horas de formação (52%), das quais 13% se referem à formação no posto de trabalho.

b) *Sistema de aprendizagem* – estes cursos foram concebidos para jovens dos 15 aos 25 anos, tendo por objectivo qualificar os candidatos ao primeiro emprego e facilitar-lhes a integração na vida activa. O objectivo dos cursos é dotar os formandos com as seguintes mais-valias: 1.º Valorização dos conhecimentos e das competências ao nível do relacionamento pessoal; 2.º Obtenção de conhecimentos no domínio técnico-científico; 3.º Forte experiência no posto de

trabalho (empresa). Este sistema formativo, juridicamente, tem a forma de contrato de aprendizagem, com direitos e deveres para ambas as partes. A duração é variável, compreendendo três componentes formativas, a saber: sociocultural, científico-tecnológica e prática (esta última corresponde a, pelo menos, 30% da duração integral do curso, sendo realizada no posto de trabalho).

c) *Cursos de educação e formação* – estes cursos têm como destinatários os indivíduos com idade maior ou igual a 15 anos, que deixaram²⁸ os estudos, isto é, o ensino regular, assim como os indivíduos com intenção de frequentar formação profissional, após terem finalizado os 12 anos de ensino regular. Tais cursos integram uma componente sociocultural, científica, tecnológica e prática, tendo uma duração compreendida no intervalo entre as 1125 e as 2276 horas. Além disso, estas unidades formativas fornecem um conhecimento complementar, face aos demais cursos, providenciando ao aluno a possibilidade de avançar para níveis de habilitações superiores.

d) *Cursos artísticos especializados* – estes cursos destinam-se a formar indivíduos para o exercício de profissões no âmbito das artes visuais e audiovisuais.

e) *Cursos tecnológicos* – como o seu próprio nome indica, os cursos tecnológicos têm uma essência técnica/tecnológica e o seu objectivo principal é formar indivíduos para o posto de trabalho, facilitando o seguimento de estudos superiores. Os cursos tecnológicos duram três anos lectivos (10.º, 11.º e 12.º anos de escolaridade), tendo componentes de formação geral, científica e tecnológica.

f) *Cursos tecnológicos e artísticos especializados do ensino de adultos* – esta modalidade de cursos foi criada especialmente para adultos, desistentes do ensino secundário, mas que pretendem regressar novamente à formação, sem deixar de conciliar, em simultâneo, a actividade profissional. Além de serem uma modalidade de formação profissional especial, tais cursos têm uma natureza

²⁸ Ou estão na iminência de deixar.

flexível, dado que ponderam o percurso escolar e profissional “trilhado” por cada indivíduo, no passado, construindo conhecimento adicional a partir daquele que já existe. O processo formativo é de 3 anos e a estrutura curricular tem componentes de âmbito geral, científico, tecnológico, técnico e artístico.

g) *Outras ofertas formativas* – além da diversidade de cursos de formação (anteriormente apresentada), existem ainda outros cursos, com uma orientação sectorial, a fim de colmatar lacunas formativas, nomeadamente ao nível do Turismo – Escolas de Hotelaria e Turismo. Em concreto, o objectivo desta oferta formativa é qualificar os activos do sector do Turismo, num período que oscila entre 1 e 3 anos lectivos. Esta modalidade de formação faculta a continuação dos estudos, quer para cursos pós-secundários, quer para o ensino superior (apenas politécnico).

Numa perspectiva reflexiva, pode-se dizer que a generalidade das modalidades formativas abarca componentes como a formação geral, sociocultural, científica e tecnológica. Considerando a universalidade dos conteúdos ministrados, verifica-se que o interesse da formação profissional se centra na finalidade de transformar o formando/trabalhador num “cérebro organizacional”, que analisa as circunstâncias da empresa, a cada momento, e toma as decisões mais favoráveis ao processo produtivo e à produção, em vez de uma simples “ extensão de máquina”, que apenas aplica os conceitos, no processo produtivo, tal como se estivesse a reproduzir um texto memorizado durante o período da formação.

Além disso, essas modalidades formativas estimulam, por um lado, a experiência no local de trabalho, facto que permite, pela vivência das realidades laborais, obter conhecimentos (e aumentar a autonomia do activo), que, no plano teórico, não seriam sequer a florados. Por outro lado, nota-se a preocupação em ponderar o percurso profissional já efectuado, por alguns activos, o que equivale a um esforço de aproveitamento de capital humano obtido anteriormente.

Depois de abordada a diversidade da oferta portuguesa de *formação profissional inicial* e tendo em conta os autores anteriores, interessa agora discorrer acerca da oferta referente à *formação profissional contínua*, que, como se pode ver, segue a mesma orientação (Idem):

a) *Cursos de educação e formação de adultos* – o público-alvo dos C.E.F.A. é constituído por sujeitos com mais de 18 anos, sem qualificações profissionais ou então por sujeitos com qualificações inadequadas para acesso ao mercado de trabalho. O objectivo deste tipo de formação é incrementar o nível educativo e as competências profissionais da população adulta, por via do desenvolvimento de conhecimentos dirigidos para a obtenção de posto de trabalho. Com efeito, estes cursos estruturam-se da seguinte forma: 1.º Sistemas formativos elásticos, dado que se baseiam em processos de reconhecimento e validação de competências adquiridas ao longo da vida (*via* formal ou informal); 2.º Sistemas formativos que conjugam uma *formação de base* e uma *formação tecnológica*; 3.º Sistemas de formação orientados para a obtenção de conhecimento, que permita o desenvolvimento futuro do processo formativo e que complete o saber já adquirido.

b) *Outras ofertas formativas* – em Portugal, existem ainda outras ofertas formativas, norteadas para os activos empregados e desempregados, nomeadamente: 1.º cursos de qualificação e reconversão profissional; 2.º cursos de especialização profissional; 3.º cursos de reciclagem, actualização e aperfeiçoamento de competências; 4.º cursos de desenvolvimento organizacional e gestão. Estas ofertas formativas foram concebidas em função das necessidades concretas dos trabalhadores e das organizações. Na prática, a maioria destes expedientes formativos destinam-se a apoiar a aprendizagem relacionada com o manuseamento de novos equipamentos e tecnologias, no processo produtivo (sobretudo nas PME).

Além das ofertas referentes à *formação profissional inicial* e à *formação profissional contínua*, existem ainda os C.E.T.²⁹, aos quais se podem candidatar os indivíduos com 23 anos ou mais. Na óptica da diversidade de perfis de candidatura a estes cursos, os C.E.T. não fogem à regra, dado que têm uma amplitude igualmente abrangente, sendo, por isso, compostos pelos seguintes módulos formativos, nomeadamente: - conteúdos gerais; - conteúdos tecnológicos; - conteúdos científicos; - trabalho prático (em ambiente laboral).

²⁹ C.E.T. – Cursos de Especialização Tecnológica.

No âmbito dos *aspectos organizativos gerais*, referentes à formação profissional nacional, impõe-se abordar as *características*, os *intervenientes*, as *modalidades* e as *componentes*.

Quanto às *características* (art. 5.º, Decreto-Lei 401/91 de 16 de Outubro.), a formação profissional tem de ser um sistema sobremaneira colaborativo com o mercado de trabalho e sempre atento às mudanças laborais, tendo como linha de orientação o desenvolvimento da personalidade do indivíduo, através da utilização de uma diversidade de conteúdos programáticos (distribuídos por vários cursos, acções de formação, etc.). A formação profissional não deve, portanto, manifestar preocupação quando um formando não apreende, com sucesso, determinado conteúdo, pois o que interessa é o contributo dos conteúdos, em geral, para a formação da personalidade dos formandos. Por outras palavras, a formação não deve enfatizar a perspectiva quantitativa, quando o que interessa é o carácter do activo (ou futuro activo).

Os *intervenientes* (art.º 9.º e ss., Decreto-Lei 401/91 de 16 de Outubro) na formação profissional são, obviamente, os formandos, os formadores e as entidades formadoras. Os formandos são os activos que participam nos cursos ou nas acções de formação profissional inicial e contínua, podendo ser empregados, desempregados e jovens que nunca acederam ao mercado de trabalho anteriormente. Os formadores são sujeitos detentores de competências *técnico-científicas* e *pedagógico-didácticas* essenciais para o acto de formação. As entidades formadoras podem ser públicas (incluindo as autarquias locais), privadas (incluindo a formação na empresa onde se presta serviço) ou cooperativas. A articulação entre estes três pilares é que tornará o acto da formação como um processo social e profissional com efeitos benéficos para a sociedade.

Relativamente às *modalidades* (art.º 12.º e ss., Decreto-Lei 401/91 de 16 de Outubro), a *formação profissional inicial* abrange dois âmbitos, a saber: a *iniciação* e a *qualificação*. Por sua vez, a *formação profissional contínua* integra a *qualificação*, o *aperfeiçoamento*, a *reconversão* e a *especialização*.

Finalmente, a formação profissional engloba as seguintes *componentes* (art.º 14.º e ss., Decreto-Lei 401/91 de 16 de Outubro): sociocultural, prática, tecnológica e científica. A componente *sociocultural* visa transmitir ao formando um conjunto de aptidões, saberes e rotinas, de carácter geral, transversais a todas as profissões, de modo a que o indivíduo obtenha o perfil adequado ao desempenho eficaz do seu posto de trabalho. Esta componente está fortemente orientada para o desenvolvimento pessoal e

laboral do indivíduo, e, por isso, promove a empregabilidade, potenciando o auto-emprego. A componente *prática* prende-se com a transmissão de saberes técnicos, nomeadamente a perícia, a mestria e a habilidade, necessários para o exercício competente de determinada tarefa profissional, podendo ocorrer no contexto do trabalho ou da formação. A componente *tecnológica*, como o próprio nome indica, abarca a transmissão de saberes tecnológicos que contribuem para a consecução da actividade prática, sendo transversais a todas as áreas profissionais. A componente *científica* integra o ensino das *ciências básicas*, que permitem compreender as tecnologias anteriormente referidas e que são transversais às várias actividades profissionais.

2.2.2. Recursos humanos portugueses.

Apesar do progresso nas décadas passadas, as crianças portuguesas ocupam comparativamente poucos anos na sua educação formal e não tem tido tão bons resultados como as dos outros países da O.C.D.E. (Guichard & Larre (2006, p.2)

De acordo com o exposto, o atraso português no desenvolvimento de recursos humanos começa logo no mau aproveitamento escolar das crianças e jovens, facto que impede o desenvolvimento de uma cultura de formação profissional, ao longo da vida, sobretudo durante a idade adulta e enquanto trabalhadores, atendendo a que as competências profissionais necessitam de uma educação de base sólida, para serem bem apreendidas. Além disso, o problema do desenvolvimento de recursos humanos também ocorre nos adultos, sobretudo nos menos qualificados, que nem sempre aceitam participar em programas de formação.

Por outro lado, segundo os autores citados, os maus resultados do sistema português de formação de recursos humanos estão associados à *má alocação dos gastos*, à *baixa qualidade da formação* ministrada e não à escassez de investimento financeiro do governo.

A dificuldade nacional de geração de recursos humanos nem sempre é originada pela simples recusa dos activos frequentarem programas de educação e formação, prende-se, também, com decisões racionais, assentes na observação da realidade organizacional portuguesa, que é pouco fértil em “empregos de capital humano”. Valente (2005, p.3) assinalou essas e outras fragilidades das organizações nacionais:

(...) áreas débeis: (...) capacidade de criação de emprego intensivo em conhecimento, (...) desenvolvimento de instituições inovadoras e flexíveis, enquanto contextos fundamentais quer para o aproveitamento do crescente capital humano disponível quer para o desenvolvimento contínuo das novas competências requeridas pela E.B.C. (Economia Baseada no Conhecimento).

Para os activos, os problemas acima indicados funcionam como autênticos dissuasores das práticas de educação e formação profissional.

Em face do exposto, a produção de capital humano, em Portugal, não depende apenas da alteração da mentalidade dos activos, mas também da mentalidade dos empresários, que têm, doravante, de envidar todos os esforços necessários para inovar e tornar as empresas mais flexíveis, de maneira a que estas sejam propensas a assimilar capital humano, gerador de riqueza nacional, dado que:

(...) os trabalhadores, na sociedade pós-capitalista, são detentores do factor de produção por excelência: o conhecimento. O conhecimento constitui um activo intangível, incontornável na composição do real valor das organizações (Costa & Pereira, 2005, p.163).

De acordo com a OCDE (2008, p. 10), Portugal, no que se refere à perspectiva formativa, ainda apresenta um grande distanciamento, relativamente à média dos países que integram a citada organização, pelo que necessita de implementar políticas norteadas para aumentar o nível, a qualidade e o tipo de formação. Porém, de acordo com a mesma fonte, a estratégia do governo, orientada para aumentar as competências e dotar os activos das aptidões necessárias ao mercado de trabalho, foi o programa das *novas oportunidades*, que tem vindo a registar resultados positivos, no que concerne ao envolvimento de jovens e adultos em iniciativas formativas:

Os primeiros resultados são encorajadores com um aumento notável da proporção de pessoas jovens envolvidas em cursos técnicos e profissionais no nível secundário, e uma forte procura do reconhecimento de competências e aprendizagem ao longo da vida.

Mesmo que do ponto de vista da formação efectiva de capital humano, com relevância para a criação de riqueza nacional, o excerto anterior não tenha qualquer significado prático demonstrativo, interessa registar que o programa das *novas oportunidades*, direccionado, tanto para jovens como para adultos, tem conduzido paulatinamente a uma alteração do paradigma formativo português. Em concreto, este programa tem contribuído seriamente para alterar a mentalidade da sociedade portuguesa, em relação à formação, levando a população a acreditar nas vantagens do investimento em capital humano. Com efeito, regista-se uma aproximação entre a população e as práticas formativas.

Considerando que o objectivo do trabalho empírico é provar o efeito de moderação psicológica que a formação profissional tem, sobre a população laboral, estes resultados são importantes, pois, numa primeira análise, os activos, ao aderirem favoravelmente a incitativas formativas, demonstraram que, pelo menos, têm uma percepção positiva em relação aos benefícios que podem retirar da formação e educação profissional (expectativas positivas).

Do exposto, extrai-se que, apesar de Portugal ainda demonstrar progressos muito incipientes do ponto de vista educacional, para que se possa comparar o nível educacional e de capital humano português ao dos restantes países da OCDE, é verdade que o programa das *novas oportunidades* constituiu uma inversão de tendência. Esta inversão de tendência é animadora na óptica funcional, se ficar provado que a participação na formação profissional tem um impacto positivo no bem-estar psicológico, posto que o crescimento do interesse dos portugueses pela formação está ocorrer em paralelo com o aumento da instabilidade do mercado de trabalho, a qual induz problemas psicológicos como o *stress*, a depressão, a baixa auto-estima, tanto pela via do desemprego, como pela via da precariedade dos postos de trabalho.

2.2.3. Flexibilidade laboral e necessidade de formação.

Conforme a Tabela 3 da E.F.I.L.W.C.³⁰ (2010, p.15 e ss.), verifica-se que em Portugal há uma maior incidência de empresas com *flexibilidade baixa* (30%) e *flexibilidade moderada* (41%), sendo que, neste último tipo, 31% do valor é obtido à custa de agências de trabalho temporário e o restante à custa do horário de funcionamento alargado. Somente 29% do total das organizações apresenta uma *flexibilidade elevada*. Desse valor, 17% tem origem nos recursos humanos e os restantes 12% tem origem na parte operacional. Comparando a flexibilidade das empresas portuguesas com a média da flexibilidade dos países da U.E., Croácia, Antiga República Jugoslava e da Macedónia e Turquia, constata-se que Portugal tem uma *flexibilidade elevada* de 29% (ou seja, é 19% menor do que a média dos países citados (48%)). Quanto à *flexibilidade baixa* acontece exactamente o oposto, isto é, Portugal supera a média dos países assinalados em 12%. No geral, considerando as estatísticas apresentadas, verifica-se que o mercado de trabalho português ostenta uma rigidez considerável, sobretudo quando comparado com as estruturas de mercado de trabalho dos demais países do estudo. De notar que a *flexibilidade elevada* portuguesa está a ser conseguida mais à custa de mudanças nos recursos humanos (17%) do que à custa de mudanças na vertente operacional, o que indica que o mercado de trabalho está a agilizar-se pela via do ataque aos direitos dos trabalhadores. Acresce que a *flexibilidade moderada* tem sido conseguida por via de *agências de trabalho temporário* (31%), chegando mesmo a superar a média dos países da OCDE (25%). Portanto, há sinais claros que apontam para um mercado de trabalho nacional tendencialmente mais flexível. Contudo, isso está a acontecer sobretudo por via da degradação da posição do trabalhador e não por via da remodelação das organizações.

TABELA 3: Distribuição dos perfis de flexibilidade por país (%)					
	Flexibilidade elevada		Flexibilidade moderada		Flexibilidade baixa
	Recursos Humanos	Operacional	Agências de Trabalho temporário	Horário de funcionamento alargado	

³⁰ E.F.I.L.W.C. – European Foundation for the Improvement of Living and Work Conditions.

Total	24	24	25	9	18
Alemanha	29	33	22	6	10
Ant. Rep. Jug. da Macedónia	12	16	34	19	19
Austria	25	24	23	8	21
Bélgica	25	30	26	5	13
Bulgária	11	10	32	20	28
Chipre	12	12	31	22	21
Croácia	12	11	33	15	29
Dinamarca	41	16	22	5	15
Eslováquia	26	12	28	6	28
Eslovénia	30	13	33	6	19
Espanha	23	18	28	6	26
Estónia	17	15	19	16	33
Finlândia	48	23	13	3	13
França	22	25	30	8	14
Grécia	16	15	33	10	27
Holanda	24	40	17	5	15
Hungria	12	12	25	12	39
Irlanda	22	30	23	12	12
Itália	23	19	32	6	21
Letónia	19	19	19	20	23
Lituânia	19	16	20	13	32
Luxemburgo	26	18	26	13	17
Malta	15	21	25	22	17
Polónia	20	21	30	7	22
Portugal	17	12	31	10	30
Reino Unido	30	31	19	9	11
República Checa	29	17	28	8	18
Roménia	19	13	25	10	34

Suécia	31	33	15	5	16
Turquia	12	14	24	36	14
Fonte: European Company Survey (2009, p.15)					

Ao nível dos recursos humanos, a flexibilidade laboral é conseguida à custa da alteração da legislação laboral, especificamente a legislação de protecção no emprego. A OCDE (2008, p.9) é da opinião que Portugal ainda apresenta uma legislação de protecção no emprego bastante restritiva, comparativamente aos demais países que integram essa organização, acreditando que uma das formas de mitigar o problema é alterar as regulações laborais, de modo a obter uma maior mobilidade dos trabalhadores, sendo reconhecidos os esforços do governo português (ainda que ténues), nesse sentido:

Têm sido feitas imensas reformas ao longo dos últimos anos, incluindo mudanças no código de trabalho, controlo mais apertado do trabalho não declarado, trazer os esquemas de segurança social dos sectores público e privado a aproximarem-se de condições de elegibilidade mais apertadas para os benefícios do desemprego. Estas medidas são um passo importante para reforçar os incentivos ao trabalho e facilitar a mobilidade dos trabalhadores, mas é preciso fazer muito mais para melhorar a adaptabilidade do mercado de trabalho.

Ainda que as estatísticas europeias “rotulem” Portugal como um país que ainda necessita de incrementar o nível de flexibilidade laboral, a verdade é que o governo português tem vindo a desencadear iniciativas institucionais de diversa ordem, desde há décadas, com vista a aproximar os valores nacionais da média europeia. Essas iniciativas consubstanciaram-se em medidas do *tipo legislativo* e em *acordos* entre o governo e os parceiros sociais que, numa lógica temporal, compreenderam duas *fases* (Santos & Evaristo, 2003, pp.171 e ss.).

A *primeira fase* ocorreu entre 1998 e 2000, tendo por objectivo levar os parceiros sociais a reflectirem sobre o P.N.E. (Plano Nacional de Emprego), através de *Declarações Conjuntas*, assim como a desenvolver uma legislação favorecedora das modalidades de emprego atípico (ou flexível). Nesta fase, as vertentes da participação e envolvimento dos parceiros sociais e a flexibilidade no mercado de trabalho, com segurança, assumiram particular relevo. O esforço *legislativo* levado a efeito com o

objectivo de modernizar (agilizando) a organização de trabalho expressou-se de diferentes formas, nomeadamente: o trabalho a tempo parcial; o trabalho temporário; os contratos a termo; o trabalho nocturno; a alteração da legislação dos despedimentos colectivos; a adaptabilidade de horários; a alteração do regime jurídico de suspensão do contrato de trabalho; a organização do tempo de trabalho; a revisão do sistema de sanções laborais, etc.

A *segunda fase* ocorreu posteriormente a 2001 e centrou-se no aprofundamento das responsabilidades dos parceiros sociais. Nesta fase, como seria de esperar, o assunto que recebeu maior destaque foi a *flexibilidade e a segurança no emprego*. Do ponto de vista prático, as acções levadas a efeito foram: - os acordos sobre a política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação; - acordos sobre as condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho, sinistralidade; e, - acordos sobre a segurança social. Em relação às medidas adoptadas para modernizar a organização do trabalho, especificamente no âmbito da *flexibilidade*, da *redução do tempo de trabalho* e da *criação de emprego*, o expediente que mais se destacou foi o Regime Jurídico do Trabalho a Tempo Parcial e a concessão de incentivos à sua dinamização (Capucha & Outros, 2003, pp.91 e ss).

Opiniões à parte, o esforço de modernização do mercado de trabalho português tem-se vindo a traduzir, genericamente, na conjugação de leis mais *elásticas*, do ponto de vista laboral, com mecanismos de segurança social e de emprego, que, independente do efeito que possam ter na dignificação da condição do trabalhador, procuram compensar a precariedade gerada a partir da aplicação das mesmas (*flexigurança*). Essa modernização é, simplesmente, o sinónimo de insegurança e exclusão laboral para o activo. Desse modo, a *modernização do mercado de trabalho*, ao significar instabilidade e exclusão laboral do trabalhador, significa também “desconforto” psicológico, tendo, por isso, consequências ao nível da redução da produtividade do activo, sob pena de, ao ser descurada a questão da moderação psicológica, se produzirem efeitos perniciosos na esfera económica.

Para reiterar que, de facto, o mercado de trabalho português se tem orientado, nos últimos 15 a 20 anos, para uma perspectiva de crescente flexibilidade laboral, carecendo urgentemente, desde há muito, de soluções de moderação psicológica para os trabalhadores, interessa atentar num estudo empírico representativo da realidade portuguesa. Com efeito, uma investigação realizada, para Portugal, por Varejão (2005, pp.12 e ss.), referente ao período 1993-2002, com uma amostra de n=800.000

sujeitos/ano, ficaram patentes as seguintes transformações na organização do trabalho nacional:

1. *Vínculos contratuais* – a modalidade de contrato de trabalho não permanente cresceu 13%/ano no período assinalado. A contratação a *termo certo* ascendeu a 18%, em 2002, a *termo incerto* duplicou, o *emprego temporário* intermediado por agências de emprego triplicou. No que concerne à vinculação contratual, as mudanças orientadas para a flexibilidade foram bem claras e expressivas, no período da investigação, incidindo com maior preponderância nos trabalhadores com qualificações inferiores, como é o caso dos aprendizes (ex. no ano de 1998, os aprendizes representaram cerca de 80% das contratações flexíveis.). Nesse intervalo de tempo, o *auto-emprego* nacional variou entre 26 e 28%, sendo aproximadamente duas vezes superior à média da Europa (15%) (cf. Guerreiro & Outros, 2006, pp.28-9).

2. *Rotação de emprego e rotação de trabalhadores* – o dinamismo do mercado de trabalho português, entre 1993 e 2002, é passível de ser aferido pela rotação de emprego e pela rotação de trabalhadores. Conforme os resultados da investigação, em relação a esse período, a rotação de emprego atingiu 12%/ano e a rotação de trabalhadores rondou os 50%/ano, o que é significativo para Portugal. A taxa média de saída dos trabalhadores do mercado de emprego ascendeu a 10%/ano, sendo que, deste valor, cerca de 44% eram trabalhadores com vínculo permanente, que saíram voluntariamente do emprego.

3. *Segmentação da jornada laboral diária* – esta investigação permitiu apurar uma redução de 5% no número de horas trabalhadas anualmente (Ano_1993=1920 horas/trabalho; Ano_2002=1838 horas/trabalho). Os horários de trabalho fixos reduziram-se cerca de 6%, sendo acompanhados de um aumento na ordem dos 60% dos horários de trabalho flexíveis. Em suma, a jornada laboral diária foi objecto de uma fragmentação, que é uma característica do mercado transicional.

4. *Composição do trabalho por sexos* - as mulheres passaram a ter uma percentagem comparável à dos homens, apenas nos grupos hierárquicos inferiores, nomeadamente nos *semi-qualificados*, *não qualificados* e *aprendizes*, com percentagens

que oscilaram entre 55 e 60%, pese embora, nos grupos dirigentes, isso não tenha acontecido.

5. *Reforma na formação profissional* - em 2002, houve uma diminuição da duração média das acções de formação, por participante, que passou de 37,5 horas/ano para 18,8 horas/ano. Acresce ainda referir que a adesão à formação profissional, a avaliar pelo no ano de 2002, ocorreu a um ritmo notável, isto é, o número de participantes na formação profissional atingiu 68,5%, que é aproximadamente 2/3 do total de trabalhadores empregados.

Portanto, em Portugal, nos últimos 15 a 20 anos, a estrutura laboral tem demonstrado de uma tendência notável para a flexibilidade, apesar de ainda estar um pouco aquém da média europeia. A flexibilidade laboral portuguesa é um processo que tem vindo a ser implementado paulatinamente e numa perspectiva de longo prazo, ao mesmo tempo que se verifica uma intensificação das iniciativas promotoras de formação e de qualificação de activos, cujo pico de sucesso foi verificado nos últimos anos, com a implementação das *novas oportunidades*. As iniciativas formativas levadas a efeito pelo governo fazem parte de uma estratégia que visa mitigar a precariedade e instabilidade laborais sentidas pelos trabalhadores, com o desemprego as carências económicas geradas por este novo paradigma de mercado de trabalho. Convém sublinhar que a flexibilidade laboral, só por si, desacompanhada de medidas de estabilidade no emprego (ex. flexigurança) e de projectos formativos adequados à formação e qualificação de activos, não surtirá os efeitos pretendidos, pois a preparação dos trabalhadores tem de ser feita em relação às necessidades do novo contexto laboral. Rebelo (2006, p. 21 e ss.) é da mesma opinião:

(...). Ora, a efectiva promoção desta medida de flexibilidade só será viável (em termos de concretização) se estiver apoiada numa óptica de estabilidade contratual e de acesso à formação contínua.

Almeida (2007, p.57) reforça a opinião anterior, mas de uma perspectiva mais abrangente, dizendo que se o objectivo final é atingir o sucesso deste “novo” modelo de mercado de trabalho, estribado na *empregabilidade*, é imperioso fazê-lo com o mínimo de precariedade e de exclusão profissional, pelo que se deve seguir a fórmula abaixo:

Generalizar políticas de formação profissional orientadas para o desenvolvimento integrado de competências específicas e de competências transversais e adoptar formas de organização do trabalho progressivamente mais enriquecedoras, parece ser uma estratégia adequada ao reforço da empregabilidade. Tal estratégia permitirá evitar a exclusão duma massa de trabalhadores que, inevitavelmente, apresentam maiores dificuldades em se adaptar ao novo contrato social que pretende substituir o primado do emprego para a vida pelo primado da empregabilidade.

Perante o exposto, é possível afirmar que a flexibilidade laboral só pode ser conseguida eficazmente (e com o mínimo de prejuízo para o trabalhador) mediante a implementação de políticas formativas coerentes com as necessidades de competências requeridas pelo mercado de trabalho transicional. Pode-se dizer que, em Portugal, esse caminho tem vindo a ser traçado satisfatoriamente, porém, os resultados ainda não se aproximam das médias europeias. Ainda assim, o subcapítulo que se segue abordará a expansão da formação profissional enquanto estratégia integrada em Portugal.

2.2.4. Progresso da formação como estratégia integrada.

A *aprendizagem ao longo da vida* é um tema pouco consensual, quando se fala das fronteiras que a literatura da área atribuiu a esse conceito e se compara com as fronteiras determinadas pela realidade (após a implementação dessa medida). Regista-se, mesmo, uma assimetria assinalável entre a teoria e a prática. Site (2006, p.289) é um autor muito crítico acerca dessa problemática, referindo o seguinte:

É necessária uma boa dose de optimismo e de tolerância para endossar o ponto de vista de que os conceitos de formação ao longo da vida têm, apesar de tudo, sobrevivido intactos. A ideia geral tem permanecido nas afirmações dos decisores políticos e também em muitos programas de educação e formação. No entanto, em nossa opinião, a sua conotação alterou-se profundamente sem nunca ter conseguido atingir em pleno os seus objectivos, o que de certa forma seria de esperar, considerando as mudanças no contexto político nas últimas décadas e a evolução das economias dos países desenvolvidos, no sentido de um modelo liberal. Mas mesmo assim, a questão não deixa de roçar o ouvido: Aprendizagem ao Longo da Vida – um conceito utópico? Só o tempo o dirá.

Este autor realçou abertamente que existe uma profunda discrepância entre os objectivos previstos para a *aprendizagem ao longo da vida*, pelos teóricos da área, e as respectivas concretizações, sem deixar de mencionar que este cenário já era expectável, por questões de evolução política e económica. Além disso, o autor não deixa de evidenciar um certo desânimo, permitindo subentender, pelas suas palavras, a falta de ambição política. Site (2006) realça a dicotomia entre uma perspectiva académica, inquietada com o desejo de uma implementação plena, rigorosa e bem-sucedida da medida de *aprendizagem ao longo da vida* e a perspectiva política, que repousa “à sombra” de resultados superficiais tidos como satisfatórios. A própria Comissão das Comunidades Europeias deu, recentemente, um sinal de insatisfação em relação à insuficiência das metas atingidas pela *aprendizagem ao longo da vida*, seguido de uma advertência no sentido de aproximar a formação do mundo do trabalho:

A aplicação da aprendizagem ao longo da vida através do ensino formal, não formal e informal e o aumento da mobilidade continuam a representar um

desafio. Há que tornar os sistemas de educação e formação (...), muito mais abertos e pertinentes para as necessidades do mercado de trabalho e da sociedade em geral. Deverá prestar-se especial atenção ao estabelecimento de parcerias entre os mundos da educação e formação e do trabalho (CCE, 2009, p.4)

Em Portugal, a aplicação da estratégia de *aprendizagem ao longo da vida*, institucionalmente, teve início a partir de 2001, com o Plano Nacional de Emprego.

Assim, posteriormente ao PNE de 2001, a formação profissional deixou de fazer parte de um conjunto de estratégias isoladas, para atingir o objectivo de formação de âmbito laboral e passou a integrar uma estratégia global e articulada, à qual se denominou aprendizagem ao longo da vida (ALV). Assim, o mais correcto é apreciar a evolução da formação no contexto formativo global, que está associado ao mercado de trabalho. A substituição de estratégias formativas isoladas, por um sistema de formação profissional integrado (ou ALV), foi aludida por Santos & Evaristo (2003, pp.158), da seguinte forma:

(...) foi dando lugar a uma abordagem mais sistémica que tornou visíveis graus de articulação mais fortes entre educação, formação e mercado de trabalho, bem como uma tradução concreta da expressão ‘ao longo da vida’ ao assumir-se uma paleta de medidas que vai desde o ensino pré-escolar à educação e formação de adultos.

De acordo com os mesmos autores, a aprendizagem ao longo da vida tinha os seguintes objectivos, a saber:

1. *Introduzir melhorias qualitativas na educação básica* – a educação básica é fundamental pelo facto de ser a parte do sistema educativo que constrói os alicerces para a formação futura de capital humano. Assim, facilmente se perceberá que um bom activo gera-se a partir de um formando que recebeu, anteriormente, as boas bases educativas.
2. *Expandir e aumentar a variedade da formação inicial de jovens* – o incremento da diversidade de cursos de formação profissional, em termos de

áreas do saber, tem efeitos positivos na captação de jovens, que, de outro modo, se sentiriam desencorajados a aderir à formação profissional, com fundamento na inexistência de áreas formativas próximas dos seus interesses profissionais.

3) *Aumentar as habilitações e o acesso ao emprego nos adultos* – uma das preocupações actuais consiste na existência de uma faixa de população adulta, geralmente com fracas habilitações, que ficou desempregada e cuja idade avançada os coloca perante a dificuldade de serem considerados demasiado idosos para integrar o mercado de trabalho e demasiado jovens para se aposentarem. Neste caso, a formação poderá fazer a diferença, provendo competências e qualificações a esses indivíduos desempregados e indiferenciados, abrindo, por essa via, possibilidades à integração no mercado de trabalho.

4) *Desenvolver um sistema nacional de formação em tecnologias de informação e comunicação* – considerando que todas as áreas profissionais foram “imersas” em sistemas de informação e atendendo a que a generalidade da população laboral nem sempre acompanha essa evolução, as iniciativas formativas orientadas para as novas tecnologias são uma forma importante de combater a *infoexclusão* (isto é, o novo tipo de analfabetismo – ignorância no manuseamento das tecnologias de informação).

Estes quatro vértices da aprendizagem ao longo da vida evidenciam um esforço político significativo, a fim de transformar a educação e formação num sistema integrado, que vai desde a educação pré-escolar até à formação de indivíduos em idade adulta, realçando preocupações com a exclusão de activos do mercado de trabalho, nomeadamente os desempregados jovens, idosos e os *infoexcluídos*. Portanto, a aprendizagem ao longo da vida instituiu-se como um processo formativo duradouro, adequado para satisfazer as exigências de competitividade da estrutura produtiva (sujeita constantemente a imperativos concorrenciais) e, em simultâneo, para providenciar as competências profissionais ajustadas, de modo a satisfazer eficazmente as necessidades de empregabilidade do trabalhador. De notar que a aprendizagem ao longo da vida potencia o sucesso dos sistemas formativos já existentes, pela estreita ligação que estabelece entre a educação, formação e o mercado de trabalho.

Em Portugal, a evolução do programa da aprendizagem ao longo da vida, segundo Capucha & Outros (2003, pp.75 e ss.), pode ser explicada metodologicamente, da seguinte forma:

1. *Desenvolvimentos políticos*;
2. *Desempenhos*;
3. *Impactes*.

No que concerne aos *desenvolvimentos políticos* (1.), a Estratégia Europeia de Emprego e os PNE contribuíram, de forma decisiva, para o melhoramento da ALV, mais pela vertente da introdução de uma lógica organizativa coerente, do que pela introdução de medidas inovadoras, nos domínios da formação inicial e da formação contínua. Basicamente, uma grande parte das medidas formativas já estavam a ser aplicadas anteriormente, embora que de forma dispersa, logo, menos proficiente.

A estratégia da ALV assentou em dois procedimentos diferenciados, isto é, no aumento da oferta e da participação (nas medidas existentes) e no alargamento, diversificação e promoção da melhoria da qualidade dos sistemas (nas novas medidas). As linhas estratégicas da ALV foram direccionadas para um vasto leque de formandos, contemplando o nível pré-escolar, o ensino básico, o ensino secundário, a formação inicial de jovens, o ensino superior, a educação e a formação de adultos, a formação contínua, etc. Em matéria de ALV, as *intervenções estratégicas* orientaram-se em vários sentidos, sempre ligados ao mercado de trabalho, sendo de destacar:

- i. *O ensino secundário e formação inicial de jovens*: através do aumento da variedade de ofertas formativas, para aquisição de qualificações profissionais de nível III, a fim de atingir uma maior frequência de alunos do secundário no ensino tecnológico. Além disso, também foi criada a formação profissional de nível IV, de forma a colmatar lacunas do sistema de educação e formação.
- Ambas as iniciativas formativas foram implementadas devido à constatação das necessidades reais, demonstradas pelos activos, dando origem à criação de uma via de ensino profissionalizante, com estreita ligação ao mercado de trabalho, passível de travar o abandono escolar precoce, bem como o consequente acesso ao mercado de trabalho sem qualificações.

- ii. *O plano de educação e formação de adultos*: com um sistema formativo mais global e elástico. Esta estratégia tinha por objectivo dar continuidade à formação anteriormente adquirida pelo sujeito, desenvolvendo e ampliando as competências profissionais obtidas no passado. O custo deste método fundamenta-se no facto de exigir uma abordagem individual de cada sujeito, pois, cada um tem competências profissionais distintas de todos os outros, dada a diversidade de percursos profissionais “trilhados”.
- iii. *A formação contínua*, estimulada pela concertação social, através do *acordo para o Trabalho e Formação*, que foi o impulso fundamental;
- iv. *Os sistemas em dimensões de carácter mais horizontal*: através do melhor esclarecimento da orientação vocacional e profissional; do progresso na inter-relação entre os sistemas de educação, formação e emprego (nota: o acervo de experiência dos observatórios de emprego – ex. O.P.E.S.), da averiguação das necessidades formativas e do incremento das ofertas que são eficazes, no que concerne à transição para a vida activa; aumento da qualidade formativa (*via* Sistema de Acreditação de Entidades Formadoras e dos Centros de Recurso em Conhecimentos).

De uma maneira geral, os projectos formativos costumam ser vigorosamente criticados, pelo facto de possuírem um conteúdo demasiado teórico, difícil de adaptar às necessidades práticas dos activos, no mercado de trabalho, sendo, por vezes, pouco frutuoso, em termos de resultados. Porém, a estratégia formativa de ALV, como se pôde constatar acima, contraria essa crítica veementemente, pelo carácter funcional e de proximidade que as modalidades formativas apresentadas procuram ter em relação ao mercado de trabalho e ao trabalhador. Exemplificativamente, o *plano de educação e formação de adultos* analisa o percurso profissional do trabalhador, com o intuito de construir um programa formativo “por medida” para cada activo. *Os sistemas em dimensões de carácter horizontal* demonstram preocupação acerca da questão vocacional dos activos, o que é um factor demonstrativo, não só de uma elevada proximidade do sistema formativo, em relação ao trabalhador, mas também de uma luta contra futuros estrangulamentos no mercado de trabalho, através de activos que desempenham tarefas sem possuírem vocação.

A formação profissional obteve, assim, o estímulo resultante da importância prática que lhe foi atribuída, no mercado de trabalho, sendo que esse estímulo se traduziu em várias iniciativas concretas, a saber:

1. *Acordo Sobre o Emprego, Trabalho e Formação*, cujo objectivo era tornar a formação profissional num processo automático entre os trabalhadores;
2. Expansão da oferta (para aumentar as horas de formação por ano), acompanhada por um incentivo à procura formativa;
3. Desenvolvimento de iniciativas para estimular a população à participação na formação profissional, certificação de competências, etc.;
4. Valorização da negociação colectiva, pela componente formativa a que está associada presentemente (*idem*).

Em termos reflexivos, pode-se dizer que é bem evidente a importância que os parceiros sociais e o governo têm vindo a atribuir à formação, sobretudo ao nível dos acordos e demais incitativas que promovem – a fim de democratizar a formação profissional –, para incentivar e incluir os trabalhadores jovens e adultos, que outrora dispensavam qualquer frequência educativa. A participação na formação profissional é apoiada, incentivada e acompanhada rigorosamente pelo governo, patrões e sindicatos, sendo de registar que, mesmo as últimas duas décadas do séc. XX, em que a formação já tinha um peso considerável, nunca se verificou, do ponto de vista do interesse das instituições, um cenário tão promissor como o actual. Esta mudança favorável assenta num ponto em comum, que é o facto das entidades citadas estarem cientes da dificuldade de inserção e reinserção laboral – um problema cada vez mais recorrente na vida dos activos –, que só pode ser ultrapassada pelo desenvolvimento da formação profissional, integrada numa estratégia de aprendizagem ao longo da vida.

No que concerne às tecnologias de informação e comunicação (TIC), as acções sistemáticas e integradas, levadas a cabo desde 1998, têm tido efeitos significativos. Essas acções foram desde o reconhecimento e certificação de competências, obtidas em TIC (*via* informal), formação dos indivíduos que não possuem as habilitações básicas nesse domínio, reforço das capacidades dos actores sociais, com posições privilegiadas

na transmissão desses conhecimentos (ex. professores), exploração das TIC na educação, através da atribuição de certificados do 9º e 12º ano³¹. Na óptica política, as *intervenções estratégicas* da ALV traduziram-se no desenvolvimento de ofertas formativas profissionalizantes, ofertas formativas que se adequam aos conhecimentos específicos de cada formando, análise de vocações e reconhecimento de competências, etc. Em suma, assistiu-se a um esforço de reorganização das iniciativas de formação profissional já existentes, bem como o reconhecimento de competências e qualificações, com o propósito de agilizar o sistema formativo e trazer “para a luz” as aptidões que já existiam, mas que ainda não tinham sido objecto de certificação, e que, portanto, estavam a ser desaproveitadas, por serem desconhecidas pelo mercado de trabalho (este é também um importante papel, do qual a formação profissional não se deve eximir). A título de exemplo, existem muitos jovens adolescentes desempregados que são absolutos especialistas no manuseamento de programas informáticos, dado que, desde tenra idade, sempre ocuparam os seus tempos livres em actividades lúdicas, realizadas com o computador, isto apesar de nunca terem frequentado formalmente um curso de formação profissional de informática. Neste caso, o mercado de trabalho, carecendo de indivíduos que saibam manusear as novas tecnologias, desconhece, em absoluto, que esses indivíduos têm tais competências. Por outro lado, os indivíduos não possuem um documento credível (diploma), que ateste o seu saber, perante as organizações. Ora, para evitar este duplo prejuízo, o que se espera da formação profissional é o reconhecimento de competências, seguida da atribuição do diploma e o estabelecimento da ligação, entre a oferta e a procura, no mercado de trabalho.

Depois de analisados os *desenvolvimentos políticos*, interessa agora prosseguir com os *desempenhos* da ALV, igualmente destacados por Santos & Evaristo (2003, pp.163 e ss.). Na perspectiva financeira, verificou-se um elevado nível da execução das medidas de formação profissional, com uma percentagem que ascendeu aos 205%, no período de 1997-99. A execução financeira associada às actividades dos *Centros de Formação e Gestão Participada* também teve um crescimento na ordem dos 32%, em igual período. Assim se verificou um aumento considerável do investimento português na formação profissional – especialmente na *formação contínua*, independentemente do retorno que daí possa ter resultado, quer na óptica das vantagens para a economia global,

³¹ Além disso, uma parte importante dessas medidas é o reforço dos equipamentos informáticos e das ligações à Internet nas escolas, creches, e jardins-de-infância.

quer na óptica das vantagens para a economia nacional. De notar que o investimento em *formação contínua* – concretamente no que se refere às medidas do programa *Pessoa* (1996-98) – tem sido constante, havendo tendência para o aumento, com o avançar do tempo. Na óptica financeira, houve um acréscimo de investimento na ordem do 14,5%, referente ao sector público, e na ordem dos 82,5%, referente ao sector privado. Portanto, de uma maneira geral, no que concerne à componente do investimento em *formação contínua*, o cenário português tem sido promissor. Na última década, a formação profissional tem tido um estímulo financeiro considerável, seja de origem pública, seja de origem privada. Apesar disso, a mudança formativa verificada, nesse período, foi insuficiente para se ter traduzido em vantagens económicas, facto que indicia a existência de um *deficit* de investimento na formação (que não será, na realidade, um *deficit*, mas sim o resultado de uma má alocação dos recursos disponibilizados para a formação, como já foi abordado neste capítulo).

No que concerne à participação em medidas de ALV, a tendência foi no sentido do aumento, embora que gradual. De 1998 para 2000, a população empregada aumentou a participação nestas medidas formativas de 2,5 para 2,9%, a população inactiva aumentou a participação de 4,1 para 4,6% e a população desempregada registou um aumento de 4,6 para 5% (tendo atingido 5,7% em 1999). De 2000 para 2001, a participação dos adultos na formação (em termos de horas) registou o crescimento médio mais elevado, concretamente de 17,8 para 18 horas (no 1º semestre de 2001), sendo esse crescimento maior nos homens do que nas mulheres. A estes valores acrescem, ainda, outros resultados positivos para a formação, concretamente os que se referem ao aumento da percentagem de população activa, que completou pelo menos o ensino secundário (22,5% em 2000 passou para 23,2% em 2001 (1º semestre), relativo a indivíduos com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos).

Por fim, em matéria de *impactes*, conforme Santos & Evaristo (2003, pp. 167), apesar do elevado investimento financeiro em formação (público e privado), sem contrapartida clara em termos de resultados formativos, é impossível deixar de registar tendências favoráveis. No que se refere aos *impactes*, em Portugal, a taxa de *abandono escolar precoce* tem atingido, desde 1998, valores na ordem dos 40%, portanto, duas vezes maiores do que a média europeia (que é de apenas 20%).

De notar que quanto maior for o *abandono escolar precoce*, mais difícil será o processo de formação profissional do activo, ao longo da vida. Esta situação, sendo grave no curto-prazo, será ainda muito mais grave no longo-prazo, isto se

considerarmos que a não apreensão dos conhecimentos básicos vai atrasar, ou mesmo impossibilitar, o acesso e o êxito dos jovens nas iniciativas futuras de formação profissional. Por outras palavras, o *abandono escolar precoce* dificultará o desenvolvimento do processo de ALV. O problema português do *abandono escolar precoce* está longe de ser resolvido ou tão-pouco mitigado para um nível aceitável (equivalente à média europeia). No que concerne às medidas de política adoptadas para combater o *abandono escolar precoce*, destaca-se o *Programa de Abandono Escolar Precoce*. Este programa propunha-se atingir dois objectivos essenciais, isto é, a prevenção da exclusão, através da intervenção em *territórios educativos de intervenção prioritária* (TEIP), e, o outro, a conjugação da educação, formação e inserção na vida activa, através de *currículos alternativos* (CA), *cursos de educação-formação inicial* e o *programa 15-18*. Segundo Santos & Evaristo (2003, pp. 167), relativamente ao projecto dos TEIP, entre o biénio 1996/97 e o biénio 1998/1999, o aumento (3,5%) superou a redução (0,4%), o que prova que esta medida foi relativamente bem-sucedida. Os CA – modalidade de acesso ao ensino pela via profissionalizante – foram uma medida igualmente bem-sucedida, entre o biénio 1996/1997 e o biénio 1999/2000, dado que a taxa de sucesso da medida passou de 77 para 82,1% (a taxa de abandono escolar baixou de 10,6 para 9,2%). Os CEFOP (cursos de educação e formação profissional), orientados para a prevenção do desemprego, promoção da inserção profissional, entre o biénio 1997/1998 e o biénio 1999/2000, não se registaram valores susceptíveis de tirar ilacções, o mesmo se passando em relação ao PMT (programa multimédia para todos), destinado a combater a iliteracia - sobretudo a tecnológica ou *infoexclusão* (PRODEP II).

Depois de expostos os *desenvolvimentos políticos, desempenhos e impactes*, relativos à implementação da estratégia da ALV, constata-se, de uma maneira geral, que Portugal tem capacidade de implementação das medidas de formação profissional, ainda que os resultados não sejam suficientemente robustos, em relação às médias europeias, para se poder falar num sucesso absoluto da estratégia nacional de ALV. De qualquer modo, as tendências da implementação dos diversos projectos formativos, que integram essa estratégia, ainda que ténues, são inegáveis. Ao contrário de Países como a França, que contam com uma longa experiência, em relação à implementação de sistemas de formação profissional, cuja tradição remonta ao século XVIII (*École Polytechnique*) e da Alemanha, que introduziu o ensino da formação profissional, pela via legal, em finais do século XIX (1897) (CEDEFOP, 2004, pp. 10 e ss.), Portugal não tem um acervo de experiência, que permita implementar “à primeira” um sistema de formação profissional,

coerente com as vicissitudes da organização de produção nacional. Em Portugal, a formação profissional, antes de 2000, resume-se à implementação de projectos isolados, necessitados de integração num âmbito mais alargado, que permitisse, doravante, obter resultados aproximados das médias europeias. Depois de 2000, com os PNE e a EEE³², começou a haver essa preocupação, a qual tem vindo a demonstrar ténues tendências positivas, as quais ainda ficam aquém do desejado, mas constituem uma esperança de futuro, que se espera auspicioso, em termos de formação.

Assim, no que resta desta abordagem, serão apresentados os resultados de um inquérito recente, realizado pelo INE³³ (2009), para a população portuguesa, intitulado *Aprendizagem ao Longo da Vida - Inquérito à Educação e Formação de Adultos*. O objectivo deste inquérito consistiu em caracterizar a população adulta portuguesa (18-64 anos), no que concerne à adesão e frequência em actividades formativas. Registe-se que este estudo estabeleceu o pressuposto de que ALV engloba todas as actividades de educação formal, não formal e informal, orientadas para adquirir, desenvolver e melhorar conhecimentos. Assim, de acordo com o estudo, no ano de 2007, entre a população portuguesa dos 18 aos 64 anos, que participou em pelo menos uma actividade de ALV, cerca de 12% frequentaram alguma actividade de educação formal e 23,1% não formal. Ainda nesse ano, 40,8% participaram em alguma actividade de aprendizagem informal. Da totalidade dos indivíduos, com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos, 51,8% participaram, pelo menos, numa actividade de aprendizagem. Portanto, o estudo realça que a população portuguesa³⁴ tem participado de forma muito significativa em actividades de formação, educação e aprendizagem ao longo da vida. De destacar que a percentagem de sujeitos participantes em ALV, abrangidos pelo intervalo etário dos 18 aos 24 anos, se cifrou em 60,8%. Essa percentagem foi menor para os sujeitos pertencentes ao intervalo dos 25 aos 34 anos (40,2%). Os intervalos etários referentes a idades mais avançadas oscilaram entre 10 e os 30% de participação. Daqui se depreende que há uma tendência extremamente positiva a registar, em matéria de adesão à ALV, por parte dos portugueses, que é mais evidente na juventude. Por nível de escolaridade, dos indivíduos com o ensino secundário e pós-secundário, cerca de 55,1% participarem em actividades de ALV, percentagem um pouco mais baixa do

³² EEE – Estratégia Europeia de Emprego.

³³ INE – Instituto Nacional de Estatística.

³⁴ Ou seja, indivíduos jovens, estudantes, activos, mais escolarizados, com competências no domínio das línguas e nas T.I.C., leitores de livros e jornais.

que os indivíduos com ensino superior (65%). De acordo com a condição profissional, 96,9% dos estudantes participaram em ALV, sendo que os empregados e os desempregados alcançaram percentagens de participação na ordem dos 32,2% e 24,4%, respectivamente. De acordo com este estudo, a ALV tem duas vantagens imediatas, quando se considera o mercado de trabalho transicional, a saber:

- Facilita a mudança do desemprego para o emprego, assim como a permanência no mercado de trabalho; e,
- Potencia o aumento dos rendimentos dos participantes.

Ficam, assim, registados, os progressos da formação profissional em Portugal, no âmbito da ALV. Por outras palavras, os dados mais recentes demonstram que, nos últimos anos, os portugueses têm vindo a anuir muito mais à participação efectiva na formação profissional. Ora, esta “inversão de comportamento”, em relação ao passado, dever-se-á não só a uma maior percepção natural do desenvolvimento e modernização da estrutura organizacional, mas também das campanhas do governo, orientadas para a divulgação das vantagens da formação profissional.

A melhor forma de analisar a evolução da formação, ocorrida em Portugal, na última década, é através da representação gráfica comparativa da realidade actual e passada, como se poderá ver no subcapítulo seguinte.

2.2.4.1. Representação estatística da realidade formativa.

Para perceber o progresso formativo português, em termos de mudanças ocorridas no que concerne às diversas modalidades de formação profissional, considerou-se adequado fazer uma reflexão comparativa entre os valores estatísticos actuais e os valores estatísticos de há uma década atrás.

TABELA 4: Alunos matriculados no ensino secundário, por modalidade de ensino, em Portugal

Modalidade	Ano lectivo	
	1999/00	2008/09
<i>Cursos Gerais/ Científico-Humanísticos</i>	264.973	195.330
<i>Cursos Tecnológicos</i>	68.063	20.212
<i>Ensino Artístico Especializado</i>	1.937	2.527
<i>Cursos Profissionais - Nível 3</i>	29.100	93.438
<i>Cursos de Aprendizagem</i>	X	13.584
<i>Cursos de Educação e Formação</i>	-	4.388
<i>Cursos de Educação e Formação de Adultos</i>	-	52.214
<i>Ensino Recorrente</i>	53.632	18.208
<i>Processos RVCC³⁵</i>	X	98.426
<i>Fonte: GEPE (2010, p.53)</i>		

Considerando os dados da Tabela 4, que estão ilustrados nos gráficos abaixo (Gráfico 1 e 2), verifica-se que, do período 1999/00 para 2008/09, houve uma redução drástica das matrículas nos cursos gerais/ científico-humanísticos, passando de 63% para apenas 39% do total de matrículas no ensino secundário. Esta matamofose anuncia uma inversão de tendência nas preferências de ensino, posto que, ao mesmo tempo que ocorreu a redução de matrículas nos cursos gerais, verificou-se, simultaneamente, o aumento do número de matrículas em iniciativas de formação profissional. Em concreto, os cursos profissionais de nível 3 aumentaram de 7% (1999/00) para 19% (2008/09), os cursos de educação e formação de adultos, no período de 2008/09, representaram 10% do total das matrículas. Os processos de reconhecimento de competências (RVCC) representam 20% do total, o que prova que os portugueses têm competências obtidas informalmente, que necessitam de ser certificadas.

³⁵ RVCC - Reconhecimento Validação e Certificação de Competências.

Perante os resultados apresentados no quadro, pode-se afirmar que os portugueses já se consciencializaram da existência de um mercado de trabalho instável, pelo que estão a mudar comportamentos em matéria de formação, o que significa a adopção de abordagens no âmbito da formação profissional (geralmente inferiores a 3 anos), abandonando, assim, projectos formativos de carreira (associadas a um percurso temporal mais extenso). De notar que no ano lectivo 2008/2009, os processo de certificação de competências RVCC (20%) apresentaram uma percentagem similar à percentagem dos cursos profissionais de nível 3 (19%). A leitura que se pode fazer da comparação destes valores é a de que uma parte significativa dos portugueses têm competências, todavia, como foram obtidas informalmente, não estão registadas, o que motiva uma crítica constante (e indevida) de instituições internacionais, relativamente ao baixo nível de capital humano português. Essas críticas são pouco rigorosas, dado que uma parte das competências dos portugueses não estão monitorizadas, porém, este facto não deve servir de pretexto para abandonar a *escalada formativa*.

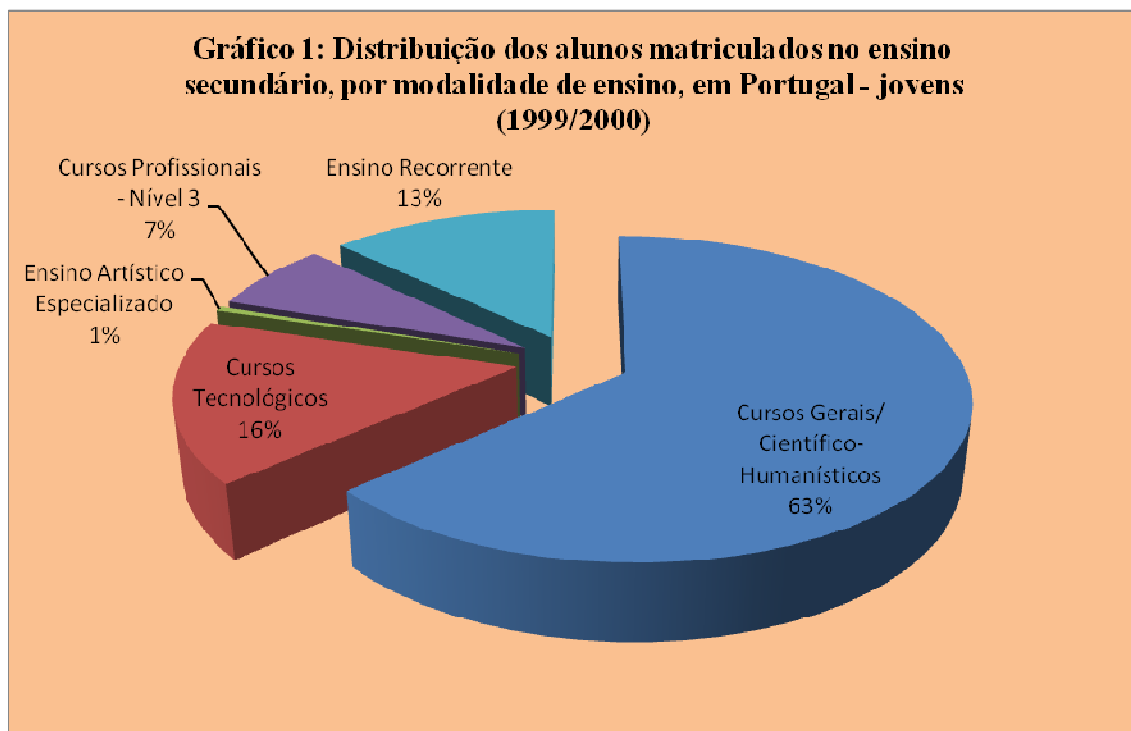


Gráfico 2: Distribuição dos alunos matriculados no ensino secundário, por modalidade de ensino, em Portugal - jovens (2008/2009)

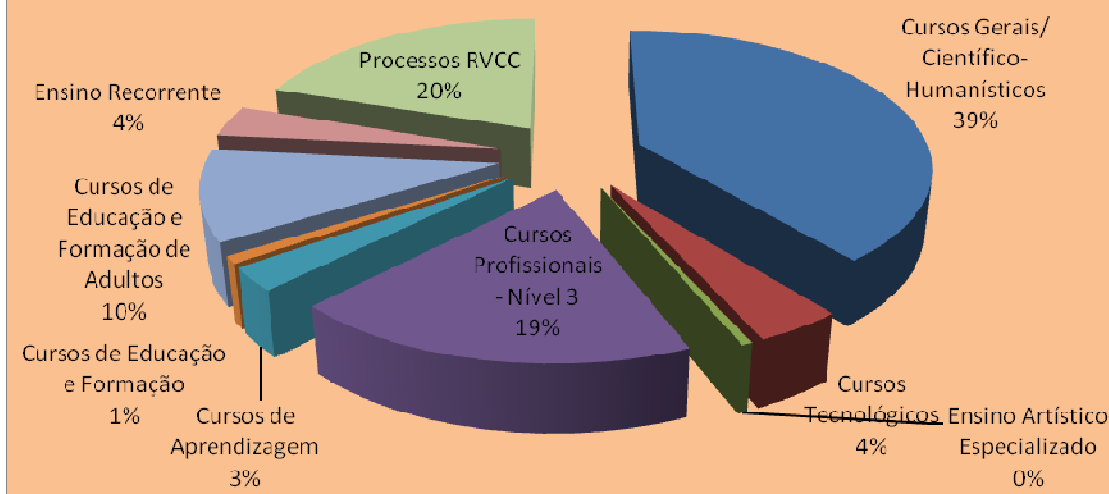


TABELA 5: Alunos que concluíram o ensino secundário, por modalidade de ensino, em Portugal

Modalidade	Ano lectivo	
	1999/00	2008/09
<i>Cursos Gerais/ Científico-Humanísticos (12.º Ano)</i>	50.986	39.606
<i>Cursos Tecnológicos (12.º Ano)</i>	8.687	6.828
<i>Ensino Artístico Especializado (12.º Ano)</i>	300	489
<i>Cursos Profissionais - Nível 3</i>	5.885	15.203
<i>Cursos de Aprendizagem</i>	x	1.461
<i>Cursos de Educação e Formação</i>	-	2.643
<i>Cursos de Educação e Formação de Adultos</i>	-	11.763
<i>Ensino Recorrente</i>	8.599	5.752
<i>Processos RVCC (³⁶)</i>	-	44.916
Fonte: GEPE (2010, p. 58)		

Na Tabela 5 e nos Gráficos 3 e 4 pode-se verificar que o sucesso dos alunos portugueses, em termos de conclusão do ensino secundário, não é muito animador, comparativamente ao número de alunos matriculados, indicando a existência de uma elevada incidência de insucesso e abandono escolar precoce. Esta tendência ocorre para todos as modalidades de ensino. Em relação ao período de 1999/00, dos 264.973 alunos,

³⁶ R.V.C.C. – Reconhecimento Validação e Certificação de Competências.

que se matricularam nos cursos gerais, somente 19% ($50.986 \div 264.973$) conseguiram concluir o curso. No período 2008/09, dos 195.330 matriculados nos cursos gerais, somente 20% ($39.606 \div 195.330$) concluíram o referido curso. Os resultados indicam que, em 10 anos, o sistema educativo português foi ineficaz para fazer com que, pelo menos, metade dos alunos matriculados conseguissem acabar os cursos, ficando-se apenas por 1/5 (ou 20%) nos cursos gerais. Nas outras modalidades de ensino, a tendência é semelhante. Estes resultados indicam que o esforço institucional levado a cabo, na sociedade portuguesa, a fim de atrair os alunos para a formação profissional, tem sido notável, porém, insuficiente para os fixar, nas diversas modalidades de ensino, até à conclusão.

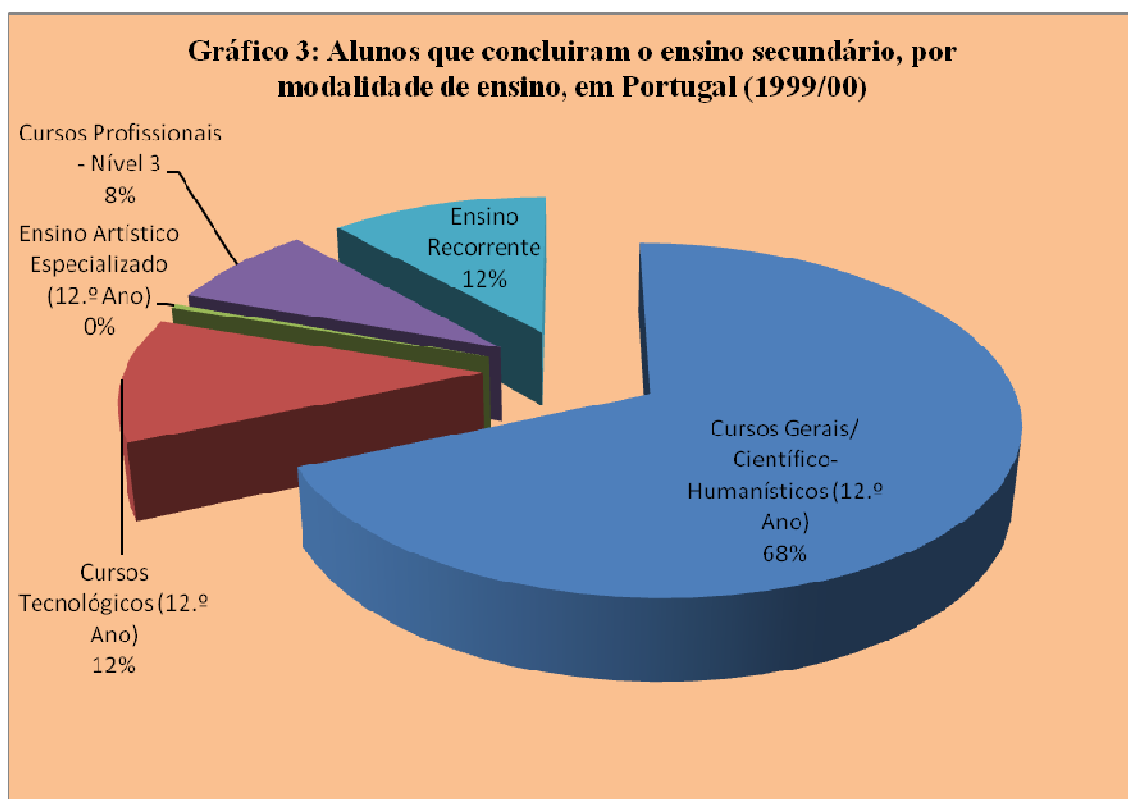


Gráfico 4: Alunos que concluíram o ensino secundário, por modalidade de ensino, em Portugal (2008/2009)

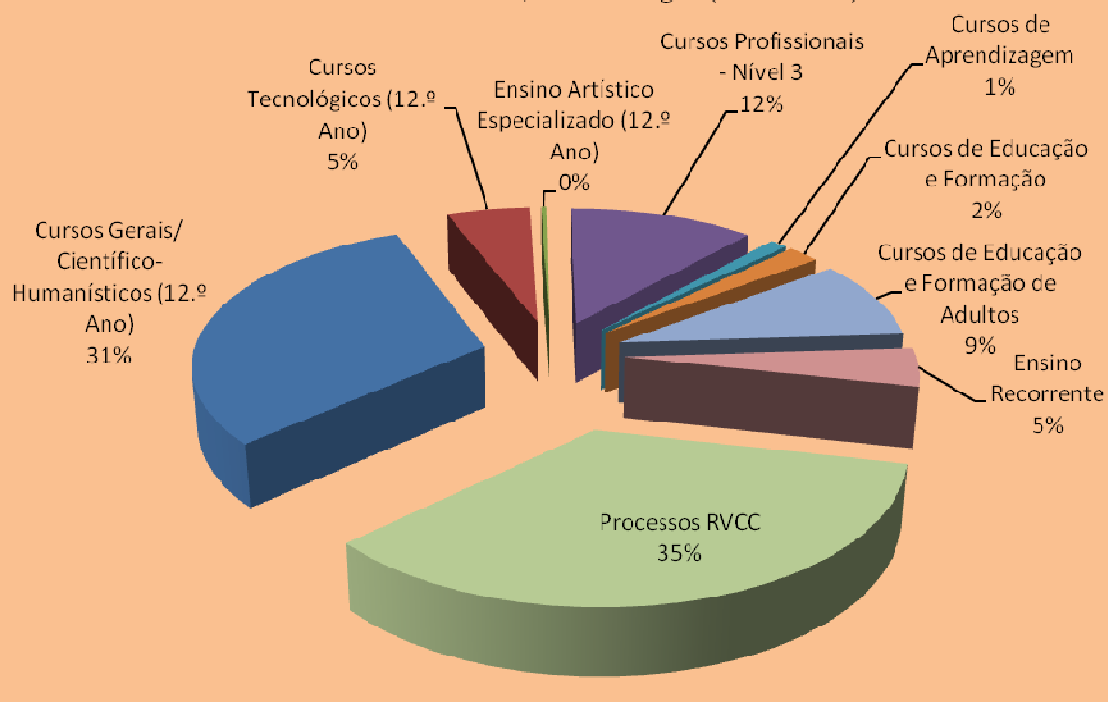


TABELA 6: Alunos matriculados no 3.º ciclo do ensino básico, por modalidade de ensino, em Portugal

Modalidade	Ano lectivo	
	1999/00	2008/09
<i>Regular</i>	387.032	337.055
<i>Profissional</i>	948	611
<i>Cursos de Aprendizagem</i>	X	996
<i>Cursos de Educação e de Formação (CEF)</i>	1.377	41.586
<i>Cursos de Educação e de Formação de Adultos (CEFA)</i>	-	40.457
<i>Recorrente</i>	35.007	956
<i>Processos RVCC</i>	X	101.360
<i>Programa Oportunidade/PERE</i>	X	134

3.º Ciclo do Ensino Básico (total)	424.364	523.155
<i>Fonte: GEPE (2010, p. 43)</i>		

**TABELA 7: Alunos que concluíram o ensino básico,
por modalidade de ensino, em Portugal**

Modalidade	Ano lectivo	
	1999/00	2008/09
<i>9.º ano</i>	102.865	89.280
<i>Cursos Profissionais - Nível 2</i>	272	111
<i>Cursos de Educação e Formação</i>	-	33.771
<i>Cursos de Aprendizagem</i>	X	185
<i>Cursos de Educação e Formação de Adultos</i>	-	8.359
<i>Ensino Recorrente</i>	3.429	142
<i>Processos RVCC</i>	X	75.935
Total	106.566	207.783
<i>Fonte: GEPE (2010, p.49)</i>		

A Tabela 6 (alunos matriculados) permite verificar que existe uma preocupação considerável dos activos (e futuros activos) em adquirir ou validar competências profissionais, que se manifesta pela variação dos alunos matriculados nas modalidades de ensino profissional CEF e CEFA, assim como na certificação e validação de competências (RVCC). De notar que, na passagem do ano lectivo 1999/00 para o ano lectivo 2008/09, as matrículas aumentaram 30 vezes mais na modalidade CEF. Relativamente aos CEFA, assistiu-se a uma adesão, no ano lectivo de 2008/09, equivalente à ocorrida nos cursos CEF, para o mesmo período. Além disso, os processos de RVCC, no ano lectivo de 2008/09, atingiram um valor de 101.360, que é superior ao somatório das matrículas nas outras modalidades de ensino, exceptuando o ensino regular (84.740). Esta constatação é importante porque demonstra, mais uma vez, que os portugueses reconhecem que têm competências, obtidas na vida prática e no âmbito profissional, embora não certificadas.

A Tabela 7 (alunos que concluíram ensino) vem evidenciar que os cursos CEF, em relação às demais modalidades de ensino profissional, no ano lectivo de 2008/09,

tiveram uma posição forte, em termos de sucesso de conclusão, o mesmo já não se pode dizer em relação aos CEFA. Esta situação indicia que a formação de adultos (CEFA) ainda necessita de desencadear um esforço de adaptação considerável aos hábitos dos trabalhadores idosos, que estiveram muito tempo afastados do sistema de ensino, para obterem melhores resultados.

Os processos de certificação de competências (RVCC), no ano lectivo 2008/09, têm um sucesso de conclusão muito aproximado do sucesso do ensino regular (9º ano), o que prova que os portugueses têm efectivamente competências, apreendidas no trabalho, isto é, informalmente, as quais necessitam de ser validadas para serem registadas estatisticamente. Quando isso acontecer, as entidades europeias verificarão que as competências dos portugueses não se distanciam tão significativamente, da média europeia, como alguns querem fazer parecer. De qualquer modo, o esforço orientado para a formação profissional não deve viver “à sombra” das estatísticas, mas sim seguir atentamente a evolução do mercado de trabalho, pois só assim se alcançarão resultados satisfatórios.

Convém registar, com satisfação, que os portugueses começam gradualmente a perceber a importância da formação profissional, como condição *sine qua non* para aderir ao mercado de trabalho transicional, porém, a dificuldade de fixar os portugueses nas actividades formativas até à conclusão é ainda muito elevada, pelo que o trabalho de tornar o ensino mais original, atractivo, e, sobretudo, mais próximo dos activos, é algo que tem de ser explorado, em prol de melhores resultados futuros, atenta a necessidade de enfrentar o desafio que é o mercado transicional.

- CAPÍTULO III -

3. IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO BEM-ESTAR PSICOLÓGICO DOS TRABALHADORES *TRANSICIONAIS*.

Este capítulo pretende contribuir com a apresentação de modelos explicativos do bem-estar psicológico ocupacional (área do trabalho), para se poder analisar a susceptibilidade do emprego poder ser substituído, no todo ou em parte, pela formação profissional, na promoção do bem-estar psicológico.

De salientar que a *época dourada* das teorias e modelos psicológicos do emprego/desemprego ocorreu durante a década de 1980', sendo de registar que, desde então até à actualidade, não têm havido inovações ao nível do desenvolvimento de novas teorias ou modelos. Acresce referir que as investigações feitas recentemente não são mais do que meras repetições de trabalhos realizados no passado, que só vieram a reiterar os resultados estatísticos já conhecidos.

3.1. Formação profissional como substituto do emprego na moderação psicológica.

3.1.1. Teorias psicossociais do emprego e as potencialidades da formação profissional.

Considerando as teorias psicológicas que contribuem para a explicação da importância do emprego, no bem-estar quotidiano do trabalhador, sobressaem a *teoria da privação* e o *modelo vitamínico*, como sendo os contributos de maior destaque, consoante os objectivos empíricos do presente trabalho.

A análise da *teoria da privação* é um contributo relevante nesse sentido, pois, ao considerar que o emprego desempenha determinadas funções, na vida social, económica e psicológica do sujeito, que garantem o bem-estar psíquico do mesmo, permite discorrer acerca da possibilidade de tais funções serem reproduzidas artificialmente pela formação profissional (sobretudo as psicológicas). À luz desta teoria, o empregado é tido como um sujeito passivo, dependente da envolvente contextual social, para a integração laboral. A *teoria da privação* assume que o emprego é a instituição responsável por desempenhar uma função manifesta, nomeadamente a de proporcionar o salário-sobrevivência, e cinco funções latentes (Santos, 2010, p.23)³⁷:

1. Impor uma estrutura temporal na vida diária;
2. Promover relações interpessoais fora da família;
3. Impor metas e objectivos ao indivíduo;
4. Definir um *status* e uma identidade pessoais;
5. Obrigar ao desenvolvimento de uma actividade.

Em relação às funções latentes, pode-se ainda referir o seguinte:

1. *Impor uma estrutura temporal na vida diária* – o trabalho é a actividade humana na qual a população adulta ocupa a maior parte do seu tempo disponível.

³⁷ De salientar (Ripoll & Outros, 1996, p. 230) a elevada flexibilidade da *teoria da privação*, que decorre essencialmente desta admitir a existência de outras instituições sociais, além do emprego, passíveis de satisfazerem as funções psicossociais de bem-estar. Este foi um dos incentivos para o desenvolvimento do trabalho empírico, que procura, genericamente, investigar se a formação profissional (inicial e contínua) pode substituir o emprego, no que concerne ao cumprimento dessas funções psicossociais.

A *jornada laboral diária* permite estabelecer uma organização, na vida dos trabalhadores, pelo facto da mesma ser entrecortada por períodos de lazer (ou ócio), estimulando, assim, o equilíbrio ocupacional na vida dos activos. Em regra, isso sucede derivado ao carácter de obrigatoriedade do trabalho.

2. *Promove relações interpessoais fora da família* – o trabalho permite o relacionamento entre pessoas externas ao contexto familiar, o que é importante por potenciar oportunidades profissionais e pessoais. O contacto pessoal extra-familiar permite, pela via “não formal”, aproximar a oferta e a procura de emprego. Além disso, a socialização é uma fonte de satisfação pessoal, na medida em que facilita o contacto com realidades pessoais diversas, assim como o intercâmbio de opiniões, estimulando a relativização das complicações pessoais.

3. *Impor metas e objectivos ao indivíduo* – na vida dos indivíduos, o bem-estar psicológico está dependente da necessidade de metas e objectivos, sem os quais a vida pessoal seria monótona e entediante. O trabalho constitui o maior objectivo que cada activo pode ter, se pensarmos que deste depende a obtenção do salário-sobrevivência, como ficou acima referido. Contudo, ainda no âmbito laboral, o prestígio e respeito profissional são exemplos de metas não materiais que os activos auguram alcançar no posto de trabalho.

4. *Definir um status e uma identidade pessoais* – o trabalho é a forma mais importante de definir o estatuto e a identidade de um indivíduo. Em relação ao *status*, a sociedade civil tem uma percepção colectiva acerca da importância relativa de determinada profissão, ainda que essa percepção seja puramente subjectiva. Com efeito, segundo essa consciência colectiva de hierarquia, um indivíduo que seja canalizador possui um estatuto social inferior ao de um médico, pelo que a população geralmente atribui uma valorização social subjectiva mais elevada ao médico e mais baixa ao canalizador. Em matéria de identidade, a profissão é a função que melhor define e caracteriza um indivíduo, dando pormenores acerca da sua personalidade e do seu carácter.

5. *Obrigar ao desenvolvimento de uma actividade* – por motivos de sobrevivência económica, os indivíduos são obrigados a trabalhar, porque o emprego é o modo mais usual de um activo obter o rendimento disponível que necessita, para adquirir bens de consumo essenciais à vida.

Segundo esta teoria, o desemprego (ou certos tipos de emprego precário) impede os sujeitos de satisfazerem as necessidades incluídas nas funções acima mencionadas, daí a explicação para o facto de o desemprego estar associado a elevados níveis de depressão, *stress*, ansiedade, baixa auto-estima, transtornos psíquicos menores, deterioração psicológica, em sujeitos desempregados (ou em sujeitos que não têm emprego passível de cumprir tais funções – emprego flexível). O esquema abaixo sintetiza a razão pela qual esta teoria é denominada *teoria da privação*.

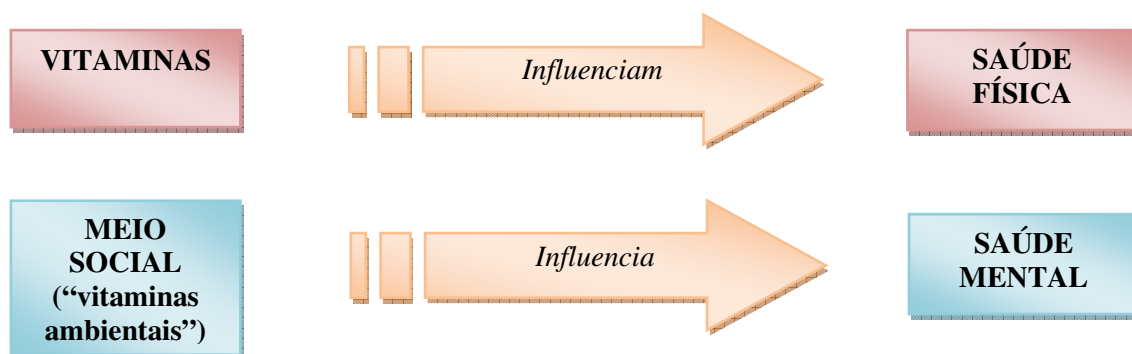


Esquema 10: Processo da privação psicológica.

Enquanto actividade social, é muito provável que a formação profissional possa substituir (ou pelo menos complementar) o emprego flexível, no âmbito do desempenho das funções acima referidas, a fim de garantir o bem-estar psicológico. Refira-se que a formação profissional (nomeadamente a formação contínua) obriga ao desenvolvimento de uma actividade e impõe uma estrutura temporal na vida do indivíduo, similarmente ao que acontece com o emprego. Por seu turno, a formação profissional facilita a possibilidade do indivíduo estabelecer relações pessoais extrínsecas ao âmbito familiar, dado que os formandos, entre si, desenvolvem relações similares às que se estabelecem

no contexto laboral. Além disso, a formação também é um objectivo de vida para o indivíduo, que se concretiza pela obtenção da carteira profissional, a qual, por sua vez, confere a habilitação legal para o exercício de uma actividade, e, por essa via, uma forte possibilidade de emprego. Adicionalmente, a formação pode não definir um *status* e identidade social propriamente ditos, ainda assim, no caso do desempregado, permite que o mesmo se intitule socialmente como “formando” e se proteja do estigma social inerente à condição de “desempregado”, bem como das consequências psicológicas que daí possam resultar. Finalmente, a formação desencadeia o desenvolvimento de uma actividade que pode ser interpretada como um trabalho, até porque na generalidade dos casos tem uma forte componente prática (cf. capítulo 2 desta tese). De acordo com esta teoria, é possível dizer que existe uma grande similitude entre a “formação profissional” e o “emprego *standard*”, no que se refere à possibilidade da primeira reproduzir (total ou parcialmente) algumas funções psicossociais de bem-estar atribuídas ao último.

Por sua vez, o *modelo vitamínico* é a teoria que explica a influência da situação laboral na saúde mental do indivíduo, recorrendo, para tal, à analogia entre os efeitos das vitaminas na saúde física e os efeitos das categorias ambientais (“vitaminas psicológicas”) na saúde mental, como se explica sequentemente [veja-se p. ex. em Borges & Outros (2006, p. 117)].



Esquema 11: Analogia com o modelo vitamínico.

De acordo com o *modelo vitamínico*, o meio social exerce sobre a saúde mental do indivíduo uma influência semelhante à influência das vitaminas na saúde física. Considerando este modelo, o meio social possui nove categorias ambientais (ou características do ambiente social), que são assumidas como “vitaminas psicológicas” para a saúde mental, designadamente:

1. Oportunidade para exercer controlo sobre o meio;
2. Oportunidade para a utilização e desenvolvimento dos conhecimentos e capacidades pessoais;
3. Existência de objectivos gerados no meio;
4. Variedade;
5. Claridade ambiental;
6. Disponibilidade económica;
7. Segurança física;
8. Oportunidade para desenvolver relações interpessoais;
9. Posição social valorizada.

Apoiando-se na ciência médica, o *modelo vitamínico* parte do princípio geral que o excesso ou carência de vitaminas tem, em regra, um impacto negativo no bem-estar físico dos indivíduos. Com base neste raciocínio, o modelo vitamínico salienta que o excesso ou carência de categorias ambientais (“vitaminas psicológicas”) tem igualmente uma influência negativa no bem-estar mental dos sujeitos. Tomando por base o efeito das vitaminas na saúde física, o modelo vitamínico destaca que o excesso de vitaminas ‘A’ e/ou ‘D’, no corpo de um indivíduo, tem efeitos prejudiciais para a sua saúde física, o mesmo se passando relação à carência, sendo certo que uma quantidade dessas vitaminas, diferente da estritamente necessária, poderá sempre ter consequências físicas nocivas. Esse constitui um primeiro grupo de vitaminas passível de ser equiparado às características ambientais (‘vitaminas psicológicas’), relativas aos pontos 1., 2., 3., 4., 5., e 8., acima expostos (por ex. se o *excesso de metas* na vida do indivíduo conduz à desorientação, a carência de metas é igualmente prejudicial, levando, por sua vez, a uma vida monótona e entediante). Contrariamente, o excesso de vitaminas do tipo ‘C’ e/ou ‘E’ não tem qualquer efeito na saúde física, sendo que o mesmo não se pode dizer em relação à carência, pelo que o grupo de categorias ambientais equiparáveis, neste segundo caso, corresponde às categorias mencionadas nos pontos 6, 7, 9 (p. ex. o excesso de *posição social valorizada* ou a *disponibilidade de dinheiro* não são prejudiciais para a saúde mental do indivíduo, o mesmo não pode dizer em relação à carência), como se sintetiza na tabela seguinte:

Tabela 8:
Influência das proporções de categorias ambientais na saúde mental

Vitaminas psicológicas:	Excesso	Carência
<i>1. Oportunidade para exercer controlo sobre o meio;</i>	Prejudica a saúde mental	Prejudica a saúde mental
<i>2. Oportunidade para a utilização e desenvolvimento dos conhecimentos e capacidades pessoais;</i>	Prejudica a saúde mental	Prejudica a saúde mental
<i>3. Existência de objectivos gerados no meio;</i>	Prejudica a saúde mental	Prejudica a saúde mental
<i>4. Variedade;</i>	Prejudica a saúde mental	Prejudica a saúde mental
<i>5. Claridade ambiental;</i>	Prejudica a saúde mental	Prejudica a saúde mental
<i>6. Disponibilidade económica;</i>	Não prejudica a saúde mental	Prejudica a saúde mental
<i>7. Segurança física;</i>	Não prejudica a saúde mental	Prejudica a saúde mental
<i>8. Oportunidade para desenvolver relações interpessoais;</i>	Prejudica a saúde mental	Prejudica a saúde mental
<i>9. Posição social valorizada.</i>	Não prejudica a saúde mental	Prejudica a saúde mental

Relacionando o modelo vitamínico³⁸ com a formação profissional, constata-se que esta última proporciona um ambiente social fértil em algumas categorias ambientais, o qual será consentâneo com a garantia de bem-estar psicológico do trabalhador. Para exemplificar, a formação contínua ocasiona artificialmente o ambiente propício à promoção das seguintes “vitaminas psicológicas”: 2. Oportunidade para a utilização e desenvolvimento de conhecimentos e capacidades pessoais; 8. Oportunidade para

³⁸ As vantagens deste modelo decorrem do mesmo ser coerente com o pressuposto da existência de bons e maus empregos, assim como empregos psicologicamente bons e maus, facto que permite aplicar esta teoria a situações de emprego e desemprego. Nesta perspectiva, o bom ou mau emprego depende da capacidade de geração das categorias ambientais acima mencionadas.

desenvolver relações inter-pessoais. Adicionalmente, a formação profissional inicial, no sujeito, embora não esteja directamente associada a um *status* ou “posição social valorizada”, coloca o activo numa posição de *formando*, a qual não é estigmatizante.

Em relação a esta teoria, a questão reside em saber se, de facto, as “vitaminas psicológicas”, promovidas a partir da formação profissional inicial e contínua, na vida do trabalhador, são geradas nas proporções congruentes (segundo esta teoria) com uma situação de bem-estar, que, de outro modo, só seria promovido pelo emprego. Estas teorias servem para provar que o bem-estar psicológico do trabalhador tem origem basicamente no emprego *standard* e nas funções que lhe são atribuídas. Neste capítulo, a interrogação que se coloca é a de saber se a formação profissional (inicial e contínua) é passível de substituir o emprego (ainda que parcialmente) na promoção das funções de bem-estar psicológico que lhe são atribuídas, porém, essa questão só pode ser esclarecida na parte empírica.

3.1.2. Funções psicológicas do emprego e o papel da formação.

O trabalho (...) providencia rendimento para o indivíduo e família, e pode fazer sentir que o indivíduo está a desempenhar um papel útil na sociedade. WHO (2005, p.9)

O emprego desempenha funções de diversa ordem, na vida em sociedade, sendo a mais importante a *função económica*. No que se refere à *função económica*, o emprego é a instituição socio-laboral que garante a sobrevivência material dos indivíduos, normalmente através da obtenção de um salário, como contrapartida dos serviços prestados – esta é considerada a função principal do emprego e daí deriva uma sensação de bem-estar material. O salário é o resultado do esforço que o indivíduo cede à sociedade, contribuindo, por essa via, para a produção nacional de bens e serviços e também para o bem-estar, através da criação de riqueza nacional, sendo que desse contributo deriva igualmente a sensação de satisfação para o sujeito.

Embora seja verdade que, na ausência de fonte de rendimento (ex. salário), a generalidade da população teria imensas dificuldades de garantir uma sobrevivência física digna (e, portanto, o seu bem-estar), não é menos verdade que existem outras funções atribuídas ao emprego, com uma importância igualmente notável, ao nível do bem-estar geral, que se denominam funções psicossociais. Goulart (2009, p.52) demonstra isso mesmo, dizendo que o emprego cumpre funções na vida dos trabalhadores que ultrapassam a simples satisfação das necessidades económicas de sobrevivência, dado que, em estudos sociológicos citados, observa que o trabalhador não estaria disposto a abdicar do trabalho se obtivesse rendimento suficiente para viver desafogadamente o resto da sua vida sem trabalhar.

(...) à pergunta clássica empreendida pela equipa de MOW, questionada anteriormente por Morse e Weiss (1955) e revista por Hugo Gaggiotti meio século mais tarde: “imagine que ganha na lotaria ou que ganha uma fortuna que lhe permitirá viver sem trabalhar para o resto da sua vida, mesmo assim continuaria a trabalhar?”, 72% continuaria a trabalhar, mas mudaria de condições; (...). Dos resultados (estudo recente), mais de 90% da amostra investigada permaneceria a trabalhar e quase 72% alteraria as condições de trabalho.

Pelas respostas obtidas, é possível perceber que o emprego representa, para o trabalhador, muito mais do que uma simples ligação económica à sociedade. O emprego é também uma ligação social e psicológica indispensável à satisfação de necessidades “não materiais” do *ser humano*, dada a sua natureza social. Por outras palavras, o emprego está na base da saúde mental.

(...), o trabalho é uma fonte de satisfação pessoal, contactos interpessoais e de segurança financeira, e estes são todos os pré-requisitos para a boa saúde mental. (WHO, 2005, p.1)

Portanto, o trabalho é a principal instituição estruturadora da vida do homem civilizado em sociedade, quer na vertente material, porque permite a satisfação das necessidades de sobrevivência física, quer na vertente imaterial, porque provê a satisfação de necessidades psicológicas de identidade, *status*, etc. Explorando um pouco mais as necessidades “não materiais”, Martinez & Paraguay (2003, p.14) salientam o seguinte:

(...) o trabalho (...) é algo que complementa e dá sentido à vida (...) é uma das componentes da felicidade humana, onde a felicidade é tida como resultante da satisfação plena de necessidades psico-sociais, do sentimento de prazer e do sentido de contribuição, no exercício da actividade profissional (...).

No âmbito psicossociológico, o trabalho desempenha funções de diversa ordem na vida do indivíduo, sendo de realçar o apoio social como uma das mais importantes. Dessas funções, a *função de identidade pessoal* é, sem dúvida, a mais visível e mais central.

O trabalho contribui substancialmente para a identidade de uma pessoa, providencia rendimento para o indivíduo e família, e pode fazer sentir que o indivíduo está a desempenhar um papel útil na sociedade. Este é também uma fonte importante de apoio social. WHO (2005, p.9)

Do ponto de vista psicológico, e como já foi referido, o emprego é uma fonte de *identidade pessoal*, visto que ainda constitui a melhor forma de traçar o perfil individual que define cada trabalhador, dando pistas em relação aos principais traços de personalidade do mesmo, os quais se confundem geralmente com a profissão

desempenhada. Além disso, o emprego é também uma fonte de prestígio e *status*, de *relações e contactos interpessoais*, de *auto-realização*, *estruturação do tempo*, etc. (veja-se, p. ex., em Tolfo & Piccinini, 2007, pp. 3-5). A tabela abaixo fornece uma lista exhaustiva das funções do emprego:

Tabela 9: Funções do emprego	
Funções	Explicação
<i>Função integrativa ou significativa</i>	O indivíduo obtém o sentimento de realização pessoal com as tarefas que desempenha no contexto laboral, dando assim sentido à sua vida.
<i>Função de proporcionar status e prestígio social</i>	O trabalho é o elemento mais importante, e, em muitos casos, talvez o único para determinar o estatuto social de um indivíduo, inscrevendo-o simultaneamente em determinado patamar da hierárquica social, consoante o prestígio da profissão que desempenha e o esforço individual.
<i>Fonte de oportunidades para a interacção e contactos sociais</i>	O emprego é um foco de ligações interpessoais fora do âmbito familiar, isto é, o trabalhador contacta com os colegas, superiores, e inferiores hierárquicos, clientes, fornecedores, etc.
<i>Função de estruturar o tempo</i>	O horário de trabalho, aliado à obrigatoriedade de trabalhar por questões de sobrevivência, impõe sobre a vida dos indivíduos uma estrutura temporal rígida, sendo que o tempo remanescente (ou seja, o tempo livre) serve para planificar outras actividades (ex. Lazer).
<i>Função de manter o indivíduo ocupado com uma actividade mais ou menos obrigatória</i>	O trabalho é uma actividade quotidiana, com carácter de obrigatoriedade, e orientado para um duplo objectivo económico, nomeadamente a sobrevivência pessoal e o dever de servir a sociedade através da provisão de bens e serviços.

<i>Função de ser uma fonte de oportunidades para desenvolver habilidades e destrezas</i>	Em geral, o trabalho subdivide-se num conjunto de tarefas coordenadas em função de um objectivo final, nomeadamente a obtenção de um serviço ou produto acabado, as quais implicam o desenvolvimento de ‘habilidades e destrezas’ (ex. habilidades sociais), para a sua concretização final, por parte do sujeito.
<i>Função de transmitir normas, crenças, e expectativas sociais</i>	O trabalho implica a comunicação entre pessoas (processo de socialização), sendo que em consequência disso são apreendidas e transmitidas crenças, normas e valores, relativos não só ao trabalho, mas também à política, economia e ao mundo em geral, os quais são importantes para a constituição futura, ou afirmação presente, da personalidade do sujeito.
<i>Função de proporcionar poder e controlo</i>	Um trabalho bem executado por um indivíduo está geralmente associado à obtenção de respeito por parte dos colegas, superiores, e inferiores hierárquicos, pelo que tal reconhecimento pode-se transformar em poder e controlo sobre indivíduos e processos.
<i>Função de comodidade.</i>	Além de proporcionar a sobrevivência, o trabalho também pode proporcionar a possibilidade de usufruir de segurança laboral, o que é bastante importante para o bem-estar psicológico do indivíduo.
<i>Fonte: Salanova & Outros (1996, p. 40)</i>	

Dadas as recentes evoluções ocorridas no mercado de trabalho, do ponto de vista da flexibilização, as funções psicossociais, anteriormente atribuídas ao emprego *standard*, deixaram de poder ser garantidas, total ou parcialmente, e isso explica-se pelo facto do emprego ter assumido uma morfologia diferente, quer no que concerne ao tempo da jornada laboral, quer no que concerne ao salário pago e à fragilidade do vínculo. Exemplificativamente, o emprego *standard fordista*, do passado, garantia a *função identidade*, pois o trabalhador tinha um único trabalho ao longo da vida profissional, do qual derivava um maior ou menor estatuto profissional. Contudo, presentemente, no mercado transicional, o que sucede é que um único trabalhador tem uma multiplicidade de empregos, ao longo da carreira, pelo que a função identidade laboral se vai

desvanecendo, bem como o estatuto profissional inerente ao maior ou menor prestígio da profissão exercida. Coutinho (2009, p.194) aborda este problema sob a epígrafe de “Crises de Identidades”.

Com efeito, a fim de suprir essa e outras incapacidades do emprego flexível, que afectam a satisfação das necessidades psicossociológicas dos trabalhadores, e, por isso, o bem-estar individual e colectivo, interessa reflectir um pouco sobre o papel da formação profissional, no que concerne a colmatar, no todo ou em parte, essas incapacidades. A reflexão entre as funções psicossociais cientificamente reconhecidas ao emprego e a eventualidade destas poderem ser desempenhadas pela formação profissional inicial e contínua (ainda que parcelarmente), conduzirá a conclusões relevantes, para estimular o interesse pela parte empírica, conforme se evidencia abaixo:

- a) A formação profissional está geralmente associada à constituição de turmas formativas, facto que potencia a possibilidade de reunir diferentes formandos, num mesmo local físico, facilitando, por essa via, a função de estimular contactos sociais fora do contexto familiar.
- b) A frequência das aulas de formação profissional está naturalmente associada a um horário, podendo, assim, exercer a função de estruturador de tempo.
- c) Durante a frequência na formação profissional – por vezes mais do que no contexto laboral –, os indivíduos têm a oportunidade de desenvolver e praticar o mais diverso tipo de habilidades e destrezas, sejam de carácter técnico (ex. artesanato), sejam de carácter social (ex. socialização).
- d) A formação profissional é também a via de transmissão de normas, crenças, valores e expectativas de trabalho, fomentando um processo de socialização e de convivência interpessoal, à guisa do que sucede no posto de trabalho.
- e) A interacção social, a assiduidade e as boas práticas nas aulas de formação profissional geram situações em que os formandos são mais ou menos reconhecidos e respeitados pelos seus colegas e superiores (formadores), consoante o sucesso que obtêm no processo de aprendizagem e nas relações pessoais daí resultantes.

Assim sendo, é possível dizer que a formação profissional parece garantir o cumprimento de grande parte das funções psicossociais de bem-estar, atribuídas ao emprego *standard*, contudo, isso só poderá ser comprovado na parte empírica, se se constatarem diferenças de bem-estar psicológico favoráveis aos sujeitos com formação profissional.

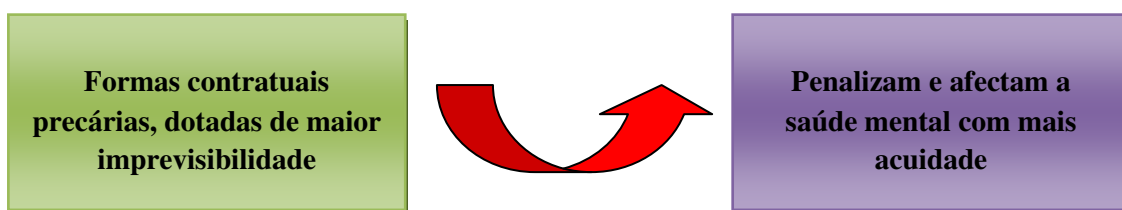
3.2. Repercussões psicossociais do desemprego e do emprego precário nos activos.

Considerando que o trabalho empírico se inscreve no âmbito das investigações subordinadas à moderação psicológica laboral, o tema *consequências psicossociais do emprego flexível e do desemprego* descreve os problemas que se pretendem atenuar, por recurso à descoberta de moderadores psicológicos.

Da mesma forma que uma parte significativa da sociedade civil interpreta erradamente o desemprego como a falta de vontade dos activos para o trabalho (motivo pelo qual o desemprego é geralmente relativizado, em relação à importância que de facto tem), o tema das consequências psicológicas nocivas do desemprego padece da mesma “doença”, sendo também desconsiderado. Com efeito, as reflexões deste capítulo pretendem alertar para a realidade devastadora dessas consequências, na vida dos activos, as quais, no limite, conduzem ao suicídio, fazendo, portanto, parte da base teórica do trabalho empírico, orientado para o objectivo da moderação desses efeitos perniciosos.

3.2.1. Consequências do emprego flexível e do desemprego.

A propósito do emprego flexível, Artazcoz & Outros (2006, p.2), em 2002, desenvolveram uma investigação para a Catalunha (*Catalonian Health Survey*) -, com uma população que ascendia a 7 milhões de habitantes. A amostra do estudo era representativa da população e contava com n=8.400 sujeitos (1.474 homens e 998 mulheres), sendo composta por trabalhadores assalariados sem doenças crónicas e com idades compreendidas entre os 16 e os 64 anos³⁹. Em termos de resultados, este estudo permitiu concluir que os contratos temporários com termo não fixo e o trabalho sem contrato estão associados a um baixo índice de saúde mental dos trabalhadores (em termos comparativos), sendo de registar que não houve uma associação entre os contratos temporários a termo fixo e a saúde mental.



Esquema 12: Efeito dos vínculos no bem-estar.

Acresce que o efeito prejudicial das formas de contratação flexível, na saúde mental (ex. os contratos temporários a termo fixo), foi maior entre os grupos de activos menos privilegiados (isto é, os homens e as mulheres que realizam trabalhos manuais). Na sequência do exposto, é imperioso assinalar que a transição dos vínculos laborais permanentes (ou *standard*), para formas de contratação flexíveis (ou precárias), está normalmente associada a uma redução significativa do nível de bem-estar mental. A propósito disso e considerando um âmbito geográfico mais alargado, a OCDE (2009, pp. 15 e ss.) assinala o seguinte:

³⁹ Consoante as necessidades da investigação, a amostra foi inquirida quanto à perpetuidade do vínculo contratual, havendo as seguintes hipóteses de resposta: “permanente”, “temporário com termo fixo”, “temporário com termo não fixo”, “trabalho sem contrato”.

a exposição dos trabalhadores europeus a condições de trabalho stressantes sugere uma tendência (...) (...) os trabalhadores que mudam de emprego standard para o ‘não standard’ - medido pelo tipo de contrato ou pelas horas de trabalho – geralmente têm experimentado um declínio no seu bem-estar mental, (...). Por seu turno, (...) Os problemas de saúde mental são a segunda maior categoria de doenças no trabalho a seguir aos problemas músculo-esqueléticos, e os problemas de saúde mental relacionados com o trabalho são a causa mais importante das baixas médicas e da incapacidade dos trabalhadores nos países da O.C.D.E. (OCDE, 2008, p.4).



Esquema 13: Efeito da transição da vinculação permanente para a flexível.

Ainda no concerne às consequências psicológicas do emprego flexível (e sem pretender fazer uma análise exaustiva), convém registar que, a maior parte dos estudos de referência produzidos internacionalmente indicam, com elevado grau de certeza científica, que a insegurança laboral é um fenómeno que condiciona e prejudica fortemente o bem-estar dos trabalhadores, havendo diferenças relativamente ao género de trabalhadores mais atingidos. De acordo com Quinlan (2002, pp. 2 e ss.), que analisou um conjunto de 66 estudos internacionais (publicados entre 1966 e 2001), acerca dos efeitos da reestruturação das empresas, redução de pessoal e insegurança laboral, na saúde mental, foi possível concluir que aproximadamente 90% (59 estudos) apontavam para a seguinte tendência-padrão:

(...) a insegurança laboral estava associada a uma deterioração medível da saúde e bem-estar dos trabalhadores ‘sobreviventes’, que afectava sobretudo o trabalhadores mais implicados no emprego, os de mais idade e os submetidos a insegurança laboral contínua.

Em geral, as consequências nocivas do emprego flexível, no bem-estar psicológico dos indivíduos, são semelhantes às consequências do desemprego, pois, ambos os fenómenos são causadores de uma elevada tensão e insegurança laboral, e, por conseguinte, potenciadores de condições laborais mais ou menos *stressantes* (WHO, 2005, p.1):

Escassez de trabalho ou desemprego, por outro lado, podem ter efeitos negativos no nosso bem-estar mental. Aqueles que se tornaram desempregados têm duas vezes mais probabilidades de terem sintomas depressivos e de lhes ser diagnosticado depressão do que aqueles que permanecem empregados. (WHO, 2005, p.1)

Além disso, o emprego flexível (ou precário) não cumpre satisfatoriamente as funções promotoras do bem-estar psicológico. De modo similar, o desemprego impede a satisfação de necessidades psicológicas de bem-estar (correspondentes às funções acima referidas, passíveis de serem garantidas pelo emprego *standard* do passado), sendo, por isso, uma *fonte* de mal-estar psicológico.

As consequências psicológicas do desemprego (segundo a dimensão do impacto), recuperadas actualmente por autores como Pinheiro & Monteiro (2007, pp. 4 e ss.)⁴⁰, Ribeiro (2007, pp.82 ss.), já assinaladas exaustivamente, na década de 1990', por autores como J. M. Blanch (Blanch, 1990, p.75), podem ser enquadradas em duas dimensões, a saber:

1. Actividade e satisfação pessoal do sujeito;
2. Identidade e vida pessoal do sujeito.

Em relação à *actividade e satisfação pessoal do sujeito*, a falta de posto de trabalho desencadeia sobre os indivíduos as seguintes consequências negativas, designadamente:

- a) Ansiedade, depressão, insatisfação com a vida presente, mal-estar psicológico, instabilidade, *stress*, sentimentos de inutilidade e incerteza;

⁴⁰ Assinaladas exaustivamente, por Blanch (1990, pp.75 e ss.), em trabalhos de referência na área.

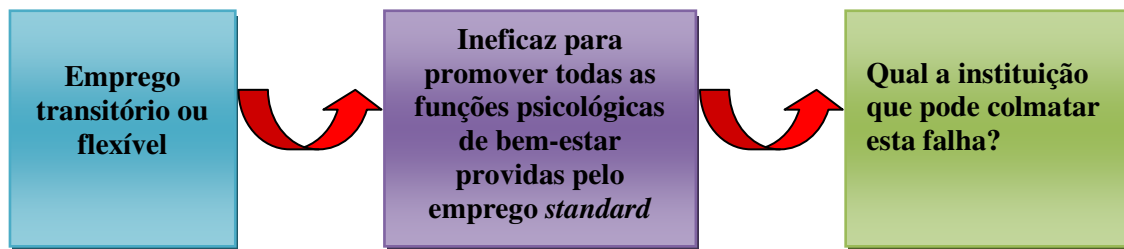
- b) Dificuldades cognitivas para tomar decisões, assim como a deterioração dos conhecimentos e a redução das expectativas profissionais;
- c) Desmotivação, redução da aspiração e autoconfiança e diminuição dos níveis de actividade;
- d) Problemas psicossomáticos (ex. úlceras), hipertensão, doenças cardiovasculares, cancro;
- e) Desestruturação do tempo relativo à vida quotidiana;
- f) Alcoolismo, tabagismo e dependência de medicamentos;
- g) Degradação das condições de vida pessoais, diminuição da esperança de vida e mortalidade.

Relativamente à *identidade e vida social do sujeito*, a não existência de posto de trabalho desencadeia os seguintes efeitos negativos na vida do indivíduo, designadamente:

- a) Dificuldade de desenvolvimento da identidade psicossocial, na parte relativa às tarefas sócio-laborais;
- b) Segregação social por exclusão do grupo dos sujeitos trabalhadores empregados (associada ao estigma de pertencer ao grupo de desempregados), seguida de isolamento social e culminando no desenvolvimento de sentimentos de hostilidade face aos trabalhadores empregados;
- c) Atraso da emancipação dos desempregados jovens e da obtenção de independência financeira;
- d) Estímulo para a tensão e conflitualidade familiar;
- e) Desenvolvimento de sentimentos de hostilidade face aos outros (especialmente os empregados), assim como de comportamentos socialmente desviantes (ex. prostituição, droga e suicídio);
- f) Descontentamento político profundo, indefinição ideológica, acompanhados pela desvalorização crescente da real importância do emprego na vida social.

Portanto, existe uma grande diversidade de consequências nocivas do desemprego na vida dos trabalhadores, as quais, na maioria dos casos, também se aplicam a situações de emprego precário, especialmente as que se inserem numa concepção de emprego assente na fragilidade do vínculo contratual. Em suma, interessa salientar que o

paradigma do mercado de trabalho transicional, além de potenciar o crescimento do desemprego, faz emergir uma nova concepção de trabalho (trabalho flexível), desprovida da capacidade de assegurar, adequadamente, várias necessidades psicológicas do indivíduo, outrora garantidas pelo emprego *standard*.



Esquema 14: Perda da funcionalidade psicológica do emprego.

Face a isso, o cenário presente e futuro, que se vislumbra no mercado de trabalho é o da degradação psicológica crescente da população activa, com consequências para a vida individual e colectiva das sociedades.

Partindo do princípio que o bem-estar e o equilíbrio psicológico são factores fundamentais para a prosperidade económica da sociedade, impõe-se o estudo de moderadores (com características semelhantes às do emprego – ex. Formação profissional), que sejam susceptíveis de promover o bem-estar psicológico dos activos, por via da satisfação de funções psicossociais, que antes eram cumpridas integralmente pelo emprego clássico. Essa é a proposta do trabalho empírico.

3.2.2. *Stress* laboral no quotidiano do trabalhador.

O *stress* laboral é uma reacção do trabalhador que se expressa de forma física e psicológica e que geralmente ocorre quando este se depara com uma inadequação entre as suas capacidades profissionais reais e as capacidades exigidas para o desempenho adequado de determinado posto de trabalho. Harnois & Gabriel (2000, p.6) assinalam isso mesmo, referindo que o *stress* é:

(...) a resposta física e emocional prejudicial que ocorre quando os requisitos do emprego não coincidem com as capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador (Harnois & Gabriel, 2000, p.6).

A problemática do *stress* laboral assume, actualmente, uma importância renovada, dado que o paradigma de *vínculo contratual permanente*, correspondente a emprego seguro e estabilidade financeira, tem vindo a ser substituído pelo paradigma do *vínculo contratual temporário*, correspondente a emprego precário e instabilidade financeira, colocando a generalidade da população activa numa situação em que está sujeita a perder o emprego e a ter de exercer variadíssimas profissões, no que resta da sua vida profissional.

Nesse caso, a formação contínua poderá ser um instrumento amplamente útil se se considerar o poder dessa componente lectiva na actualização das competências, capaz de reduzir a assimetria entre os *conhecimentos requeridos* e os *conhecimentos possuídos*.

No que se refere ao *stress* laboral, outra questão “nova” que se coloca é a dos postos de trabalho especializados, cujo exercício é afectado pela *transitoriedade dos empregos*, sendo esta a principal inimiga da experiência profissional. Sucede que os activos, ainda que habilitados para o exercício de uma profissão, mas com pouca experiência profissional, são também conduzidos a experimentar o *stress* laboral, por força deste sistema laboral de empregos “provisórios”. Portanto, este modelo de empregos provisórios acarreta *stress* laboral, isto é:

(...) um padrão de reacções que ocorrem quando os trabalhadores confrontam exigências ocupacionais que não correspondem ao seu conhecimento, destrezas ou habilidades e que obstam a sua habilidade para fazer frente à situação. (...) as reacções podem incluir: - respostas fisiológicas (ex. aumento do ritmo

cardíaco); - *respostas emocionais* (ex. *nervosismo*); - *respostas cognitivas* (ex. *falta de memória*); *reações de conduta* (WHO, 2007, p.10).

De acordo com a óptica da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, o *stress* laboral é um conceito que pode ser analisado por três *enfoques* diferenciados (Kortum-Margot, 2002, p.7). Por um lado, o conceito de *stress* laboral pode ser visto simplesmente como uma característica prejudicial do próprio mercado de trabalho. Por outro lado, o *stress* laboral pode ser o efeito psicológico de uma multiplicidade de estímulos nefastos, com origem no mercado de trabalho; neste caso, o *stress* é encarado como uma resposta fisiológica a um contexto laboral adverso e causador de insegurança. Finalmente, o *stress* laboral é o resultado de um processo de inter-relação constante do trabalhador com o meio laboral e vice-versa, sendo que essas inter-relações são naturalmente envolvidas de profundas controvérsias e podem ser aferidas (...) *em termos dos processos cognitivos e de reações emocionais que sustentam essas interações*. (idem). No diagrama abaixo estão sintetizadas as fontes do *stress* laboral, segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho:



Esquema 15: O que é o *stress* laboral?

No que concerne à dimensão do *stress* laboral, interessa salientar que este fenómeno não afecta uniformemente todos os trabalhadores do mercado de trabalho. Para além dos desempregados e dos empregados precários (ou flexíveis), os trabalhadores mais afectados pelo *stress* são os que possuem alguns aspectos de vulnerabilidade específicos, designadamente os muito jovens ou muito idosos, as mulheres, as minorias étnicas, os migrantes e os emigrantes.

Em relação às grandes empresas, certas circunstâncias associadas a uma mudança de administração, ou à ocasionalidade de uma Oferta Pública de Aquisição (O.P.A.) (actualmente muito frequentes), são também factores geradores de um profundo *stress* (WHO, 2005, p. 3), em ambos os casos por terem inerente a ameaça de supressão de postos de trabalho e o despedimento de trabalhadores.

A problemática do *stress* laboral tem vindo a assumir proporções bastante preocupantes na sociedade contemporânea, como se pode ver pelas estatísticas que ilustram a evolução desse fenómeno na Europa e nos Estados Unidos. De acordo com a WHO (2005, p.17), estima-se que o *stress* relacionado com o emprego esteja a afectar pelo menos 40 milhões de trabalhadores, na União Europeia a 15 (aproximadamente 4 vezes a população portuguesa actual), custando cerca de 20 biliões de euros anuais. Nos Estados Unidos, a situação é semelhante, sendo de registar que o problema do *stress* associado ao trabalho também não é propriamente inédito, uma vez que já 1990 cerca de 54% dos 550 milhões de dias de trabalho perdidos/ano foram atribuídos ao *stress* laboral. Portanto, as estatísticas acima registadas acusam que este fenómeno tem assumido uma dimensão internacional alarmante, com tendência para o agravamento, na proporção directa do progresso da globalização e da implantação de um mercado de trabalho do tipo transicional.

Com efeito, o *stress* laboral, pela ameaça que constitui para a produtividade internacional, não pode ser tratado com superficialidade, deve ser, pelo contrário, objecto de um amplo debate reflexivo a nível internacional, do qual sejam levados a participar os dirigentes políticos com responsabilidades nacionais e supranacionais e os cientistas que se dedicam à investigação directa ou indirecta desta área, nomeadamente os psicólogos sociais, sociólogos e economistas. O objectivo deste debate consistiria na apresentação, por parte dos cientistas, de várias propostas e soluções destinadas a mitigar não só as causas como as consequências do *stress* laboral, na vida do trabalhador, e, assim, incentivar a reflexão entre estes últimos e os responsáveis nacionais e supranacionais, acerca da viabilidade de concretização dessas propostas em

políticas efectivas e eficazes para atenuar ou eliminar a progressão de um fenómeno francamente prejudicial, para a produtividade mundial. Como foi referido anteriormente, a tendência futura entre os trabalhadores dos mercados de trabalho de países desenvolvidos é a intensificação do *stress* laboral. A título de exemplo, a média de tempo de trabalho perdido nos Estados Unidos, em razão de *stress*, subiu para 36% desde 1995 (Idem).

De notar que a problemática do *stress* laboral é semelhante entre a Europa dos 15 e os E.U.A., até porque muito desse *stress* deriva, em primeira instância, de mudanças estruturais profundas que têm vindo a ocorrer no mercado de trabalho, fruto da implantação de um novo paradigma laboral, que conduz a novas exigências (nomeadamente as formativas) e que assenta numa instabilidade e dinamismo institucionais permanentes, ambos traduzidos na precariedade dos vínculos contratuais.

De acordo com a WHO (2004, pp. 6 e ss.), a literatura desta área aponta para a existência de 9 categorias de “perigos relacionados com o *stress*”, ou seja, factores causadores de *stress* laboral. Desse modo, as causas do *stress* laboral decompõem-se em duas categorias concretas, nomeadamente o *contexto laboral* e as *características laborais*. Em relação ao *contexto laboral*, distinguem-se os seguintes âmbitos:

1) *As perspectivas profissionais, status e salário:*

a) *Insegurança laboral* – esta causa de *stress* é muito comum na actualidade, tendo origem essencialmente no paradigma de emprego, em que os trabalhadores já não têm *emprego seguro*, mediado por vinculação permanente, mas sim *emprego temporário* esvaziado de direitos de protecção social.

b) *Falta de perspectivas de promoção profissional* – perante a evolução desfavorável da economia mundial, associada à dificuldade das classes políticas dirigentes tomarem decisões económicas estruturais, criadoras de emprego, os trabalhadores, incluindo os mais jovens, já se aperceberam que não terão um futuro profissional muito auspicioso. O problema que se coloca no mercado de trabalho já não é o de encontrar um emprego melhor ou de subir na carreira, mas sim o de encontrar

simplesmente um emprego (para obter o salário-sobrevivência) ou de garantir o posto de trabalho ocupado.

c) *Promoção excessiva ou insuficiente* – qualquer trabalhador que está na iminência de ser promovido apresenta sempre a ansiedade de saber se a melhoria das suas condições salariais e de emprego serão significativas. No caso de a promoção ser excessiva, pode acontecer que o trabalhador não esteja habilitado para executar a totalidade das novas tarefas, daí o *stress*. No caso de promoção ser insuficiente, o trabalhador poderá sentir *stress*, isto se estiver desagradado com o exercício de uma função hierarquicamente mais baixa, em relação às expectativas.

d) *Actividade pouco valorizada socialmente* – o facto de o trabalhador exercer funções no sector primário, como agricultor ou pescador, implica, para o mesmo, ter de suportar uma desvalorização social, inerente a uma classificação depreciativa que a sociedade faz dessas profissões, que, embora absolutamente subjectiva, injusta e injustificada, é real e provoca *stress*.

e) *Remuneração por trabalho ou empreitada* – esta situação está ligada ao emprego precário, o que implica uma remuneração cuja periodicidade não é garantida, sendo a sobrevivência posta em causa. Portanto, esta situação é compatível com *stress* laboral.

f) *Sistemas de avaliação do rendimento injustos ou pouco claros*. – neste caso, a percepção de injustiça, na repartição do rendimento, influencia severamente o *stress*, no trabalhador, pela consciência que este tem da injustiça de que está a ser alvo na distribuição do rendimento.

g) *Excesso ou carência de capacidades para o posto de trabalho* – a assimetria entre as *competências possuídas* pelo trabalhador e as *competências requeridas* pelo posto de trabalho conduz ao *stress*, pois o trabalhador sente que as suas habilitações estão a ser desperdiçadas, tendo em conta o baixo grau de dificuldade do posto de trabalho, no

primeiro caso, ou então sente que não está apto a desempenhar determinado cargo, dadas as competências elevadas exigidas, no segundo caso.

- 2) *O papel da entidade* – a empresa deve promover o sucesso organizacional, evitando pressionar excessivamente os trabalhadores, no sentido de melhores resultados, dado que o excesso de competição, principalmente entre trabalhadores, dentro da empresa, conduz a situações de *stress*, as quais têm um efeito indesejável na produtividade do trabalho, bem como na qualidade dos produtos produzidos.
- 3) *As relações interpessoais* – dentro de uma organização as relações interpessoais devem estar à margem, tanto quanto possível, de situações de conflitos pessoais, sobretudo aqueles que estão relacionados com promoções para lugares de prestígio nas organizações, isto a fim de evitar o *stress*.
- 4) *A cultura institucional* – a organização deve incentivar a filosofia de trabalho grupo, com vista a estimular o intercâmbio de experiências profissionais, orientado para a eficiência do processo produtivo, que está na base da diferenciação das empresas no mercado, em vez de promoção da *competição doentia* e *stressante* entre profissionais da mesma empresa, que só destrói o interesse colectivo (organizacional).
- 5) *A relação entre a vida familiar e a vida laboral* – a estruturação do tempo deve ser um tema bem equacionado, não só por parte dos trabalhadores, mas também por parte das organizações. Nos tempos que decorrem, as actividades das famílias são cada vez em maior número, pelo que os responsáveis da organizações, se pretendem retirar o máximo proveito da força de trabalho empregue – que só é possível pela ausência de *stress* – devem atentar nessa questão, sobretudo no que se refere às mulheres, atentas as inúmeras actividades domésticas a que as mesmas estão, por via de regra, obrigadas.

Em relação às *características do trabalho*, as principais origens de *stress* laboral são as seguintes:

- 1) *Características do posto de trabalho* – as características de alguns postos de trabalho são geradoras de elevados níveis de *stress*. A profissão de *guarda-nocturno* é uma profissão que, dado o risco de vida inerente, afecta tragicamente a vida desses profissionais (de forma diária).
- 2) *Volume e ritmo de trabalho* – o trabalho de uma operador(a) de *caixa de hipermercado* é indissociável do *stress* laboral, sobretudo em períodos de grande afluência de público à superfície comercial, que obriga a uma elevada tensão e celeridade no desempenho profissional.
- 3) *Horário de trabalho* – determinados empregos têm horários geralmente inconvenientes para a vida pessoal dos activos, pelo que são causadores de *stress laboral*, sendo exemplo disso o *padeiro*, o *carteiro*, etc.
- 4) *Controlo e participação* – determinados postos de trabalho são inverosímeis de ser controlados pelos indivíduos, devido a fenómenos naturais inesperados, causadores de preocupação e *stress*. Por exemplo, o *agricultor* não pode prever que em determinado ano ocorrerá uma intempérie passível de inviabilizar as suas colheitas na totalidade, a fim de evitar o investimento perdido com a plantação destruída.

Das causas supra assinaladas, as que merecem mais atenção, na medida em que constituem poderosos agentes causadores de *stress* (ou *stressores*), são as perspectivas profissionais, o *status* e o salário; e, dentro destas, distinguem-se, ainda, a insegurança laboral, a falta de perspectivas de promoção profissional e o excesso ou carência de capacidades para o posto de trabalho. No âmbito das características laborais, o volume e o ritmo de trabalho, associado à questão do horário, funcionam como *stressores* notáveis.

Depois de abordadas as causas, as consequências do *stress* laboral são as seguintes (veja-se em WHO, 2007, p. 18 e em WHO, 2004, p.8):

Tabela 10. Consequências do *stress* - Âmbito Cognitivo.

- ✓ **Redução da atenção;**
- ✓ **Aumento do esquecimento;**
- ✓ **Redução da afectividade;**
- ✓ **Redução da capacidade de aprendizagem;**
- ✓ **Redução da capacidade para criar soluções com vista a resolver problemas.**

Tabela 11. Consequências do *stress* - Âmbito Emocional.

- ✓ **Receio;**
- ✓ **Irritação;**
- ✓ **Ansiedade;**
- ✓ **Redução da motivação;**
- ✓ **Humor depressivo.**

Tabela 12. Consequências do *stress* - Âmbito Condutual.

- ✓ **Redução da produtividade;**
 - ✓ **Aumento do consumo de álcool, drogas e cigarros, etc;**
 - ✓ **Interiorização do facto.**
-

Tabela 13. Consequências do *stress* - Âmbito Fisiológico.

- ✓ **Aumento do ritmo cardíaco;**
 - ✓ **Aumento da pressão sanguínea; e,**
 - ✓ **Aumento da tensão muscular;**
 - ✓ **Aumento da produção de suor, adrenalina e do ritmo respiratório.**
-

Após realizada a abordagem dos aspectos mais importantes do tema *stress* laboral, convém reter genericamente que, não obstante as dificuldades crescentes de controlar os efeitos desse fenómeno, sobre a vida do trabalhador (dado que o *stress* laboral é indissociável da própria concepção de mercado de trabalho transicional), o caminho a seguir será sempre o do incentivo ao estudo de propostas e soluções convertíveis em políticas destinadas a reduzir as causas e mitigar os efeitos. Este esforço é válido e não pode deixar de ser feito pelo facto do *stress* laboral actuar sobre a economia de um país, de modo similar a uma doença silenciosa e fatal que se apodera lentamente da vida de um indivíduo, isto é, o *stress* laboral debilita a saúde psicológica dos trabalhadores de um país, afectando a produtividade individual, e, com esta, a produção de riqueza nacional, conduzindo o país a uma situação económica ruínosa. Com efeito, é imperioso

evitar o colapso económico silencioso e gradual dos países, por motivo do *stress* laboral. Considerando que a literatura subordinada ao *stress* laboral classifica este fenómeno genericamente como uma reacção física e/ou psicológica dos trabalhadores, que ocorre usualmente quando as competências possuídas pelo activo são inferiores às competências exigidas para o posto de trabalho, então a solução em termos de políticas formativas com um duplo efeito:

- 1.º Actualizar as competências profissionais;
- 2.º Satisfazer as necessidades psicológicas, pela participação na formação.

Nesse sentido, a parte empírica desta tese, que explora as virtualidades psicológicas da participação na formação profissional, tende abrir um campo de investigação útil que merece ser seguido, dada a importância do fenómeno a estudar.

PARTE EMPÍRICA

1. OBJECTIVOS E HIPÓTESES DA INVESTIGAÇÃO.

Perante um cenário de mercado de trabalho transicional, caracterizado por instabilidade laboral, competitividade, precariedade e perda de direitos laborais, constata-se que os trabalhadores se afiguram os principais prejudicados, sendo afectados não só do ponto de vista do bem-estar material (sobrevivência económica), mas também do ponto de vista do bem-estar psicológico. Ora, o bem-estar psicológico é um tema de relevância extrema para os trabalhadores, quer no que se refere à estabilidade da vida pessoal, quer no que se refere ao desenvolvimento e crescimento económico do país, como se abordou na parte teórica.

Considerando a impossibilidade de substituir o actual paradigma transicional de mercado de trabalho, que afecta o bem-estar psicológico dos trabalhadores (origem do problema), por um outro mais favorável, é imperioso encontrar “mecanismos” e “ferramentas” que possam contribuir para minimizar os problemas sentidos pelos trabalhadores. A “ferramenta” que se acredita ser passível de moderar o estado psicológico dos trabalhadores é a formação profissional, sendo que essa percepção teve origem em conversação casual com trabalhadores da freguesia de Canelas (V.N. Gaia), parte dos quais tinha frequentado formação profissional e os restantes não tinham frequentado formação profissional, notando-se que os primeiros aparentavam um bem-estar psicológico superior, apesar de ambos os grupos viverem na mesma situação de precariedade económica.

Assim, o *objectivo* desta investigação é saber se os trabalhadores da amostra submetida a este estudo académico, que frequentaram formação profissional, têm um *nível de bem-estar psicológico*⁴¹ superior aos seus homólogos que não frequentaram formação profissional.

Para analisar mais em profundidade as eventuais potencialidades de moderação psicológica da formação profissional, decidiu-se incluir também os seguintes *objectivos específicos*:

⁴¹ Nível de bem-estar psicológico: medido através das pontuações dos três questionários de medida do bem-estar psicológico (abordadas no ponto 2.2. DESCRIÇÃO DOS INSTRUMENTOS).

- i. Averiguar se os homens (e as mulheres) com formação profissional inicial têm alguma vantagem de bem-estar psicológico, em relação aos homens (e mulheres) sem formação profissional inicial, respectivamente;
- ii. Verificar se os empregados (em geral) e os empregados precários (em particular) com formação profissional possuem vantagens de bem-estar psicológico, em relação aos seus homólogos sem formação profissional, respectivamente;
- iii. Avaliar se os desempregados com formação profissional inicial têm vantagens de bem-estar psicológico em relação aos desempregados sem formação profissional inicial.

Por tanto, os objectivos em consideração visam, de uma forma geral, avaliar se a formação profissional exerce alguma influência favorável no melhoramento do estado psicológico dos trabalhadores no mercado de trabalho transicional.

Tendo em conta os objectivos acima apresentados, a *hipótese principal* do estudo é a seguinte:

- Os trabalhadores com formação profissional inicial apresentarão níveis de bem-estar psicológico significativamente superiores aos trabalhadores sem formação profissional inicial.

Relativamente às hipóteses decorrentes dos objectivos específicos, considerou-se adequado apresentar as seguintes:

- Os homens e as mulheres com formação profissional inicial terão um nível de bem-estar psicológico significativamente superior aos homens e mulheres sem formação profissional inicial, respectivamente.
- Os trabalhadores empregados com formação profissional (inicial e contínua) terão níveis de bem-estar psicológico significativamente superiores aos trabalhadores que não possuem esses tipos de formação, respectivamente.

- Os trabalhadores desempregados com formação profissional inicial apresentarão níveis de bem-estar psicológico significativamente superiores aos trabalhadores desempregados sem formação profissional inicial.

2. MÉTODO.

2.1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA (PARTICIPANTES).

A área geográfica a que se refere esta investigação empírica é a freguesia de Canelas Concelho de V.N. Gaia, Distrito do Porto. Com efeito, os sujeitos que integram a amostra da população submetida a estudo fazem parte dos trabalhadores residentes na freguesia de Canelas – Concelho de V.N. Gaia.

O estudo em apreço contou com uma amostra inicial de $n=216$ sujeitos trabalhadores, dos quais se excluíram 6, por não se integrarem nos requisitos exigidos para esta investigação⁴². Depois de fazer uma selecção prévia, a amostra com que efectivamente se desenvolveu este trabalho de investigação consta de $n=210$ sujeitos. Dos 210 sujeitos inquiridos, 107 são trabalhadores com curso de formação profissional e os restantes são trabalhadores sem curso de formação profissional.

Os gráficos seguintes ilustram e esclarecem como se distribuem percentualmente os sujeitos da amostra global ($n=210$), de acordo com as variáveis sociodemográficas e económicas utilizadas no estudo (*veja-se* anexo I).

a) *Atributos sociodemográficos da amostra.*

⁴² Ou seja, quatro responderam residir em freguesias distintas da mencionada e dois revelaram sofrer de doenças físicas crónicas. Neste último caso, considerando que o facto de os indivíduos sofrerem de doenças físicas crónicas poderia implicar um enviesamento das pontuações médias globais das escalas de bem-estar psicológico, optou-se pela rejeição dos mesmos da amostra global, dado que este estudo se reporta a pessoas fisicamente saudáveis. Além disso, a participação dos inquiridos no questionário foi excelente, pois somente 7,5% dos pedidos efectuados foram rejeitados, alegando falta de tempo.

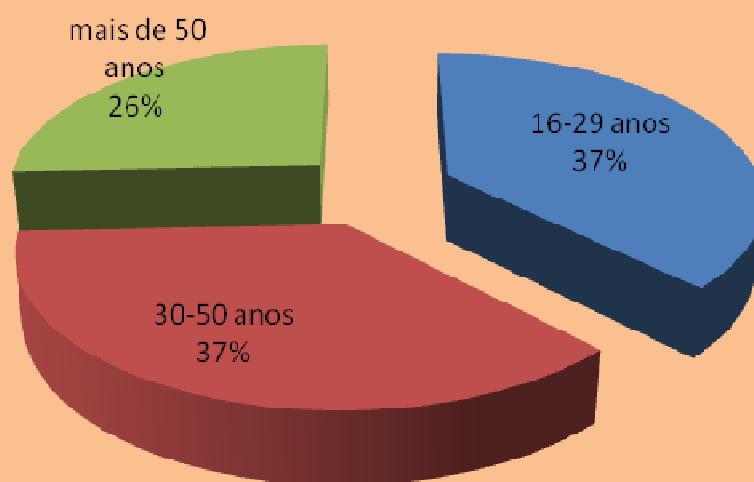
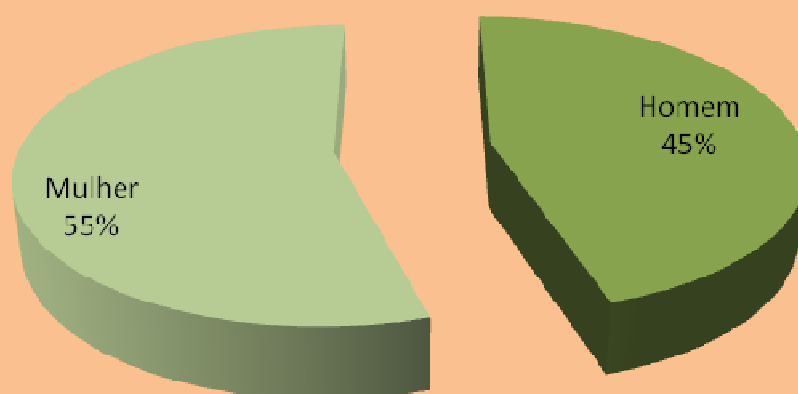
Gráfico 5: Idade dos inquiridos da amostra**Gráfico 6: Sexo dos inquiridos da amostra**

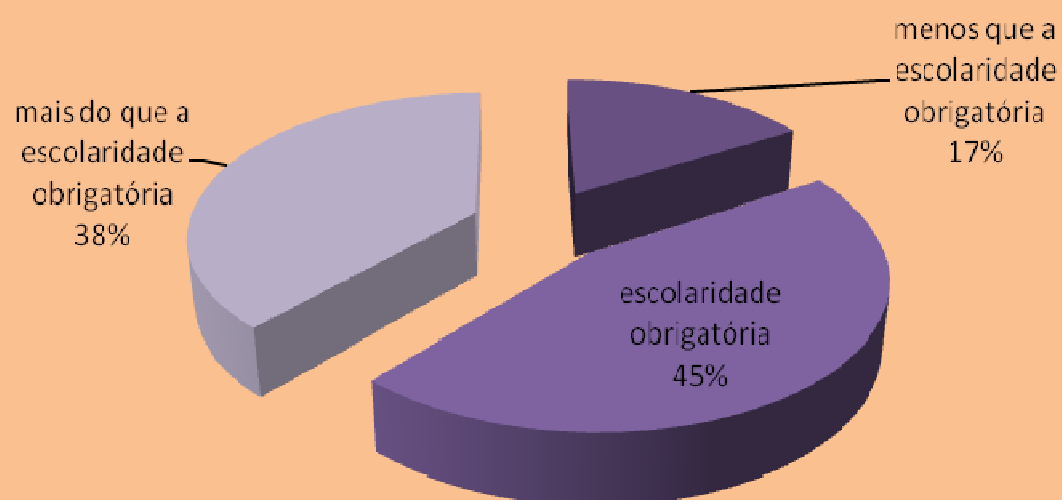
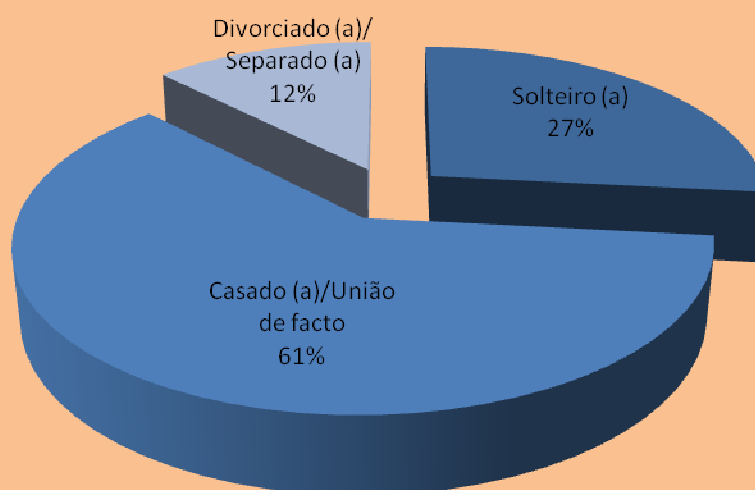
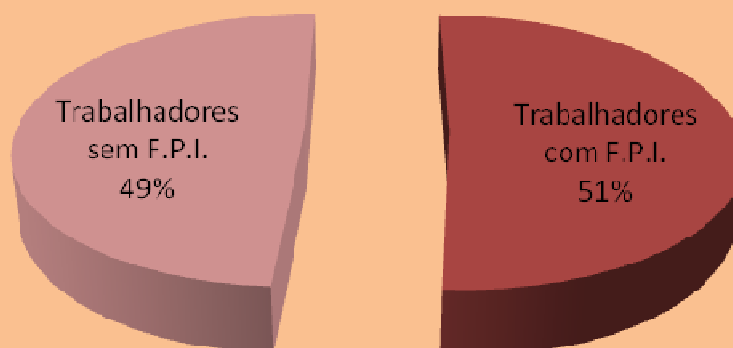
Gráfico 7: Escolaridade dos inquiridos da amostra**Gráfico 8: Estado Civil dos inquiridos da amostra**

Gráfico 9: Situação Formação Profissional Inicial da amostra



b) *Atributos económicos da amostra.*

Gráfico 10: Profissão dos inquiridos - Sectores de Actividade Económica

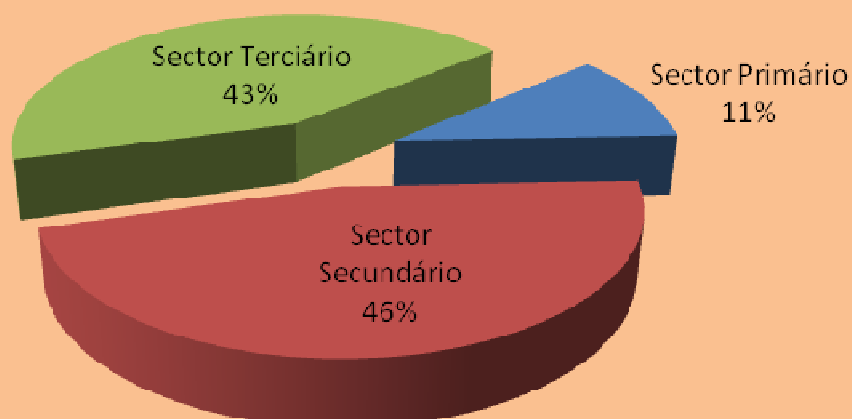
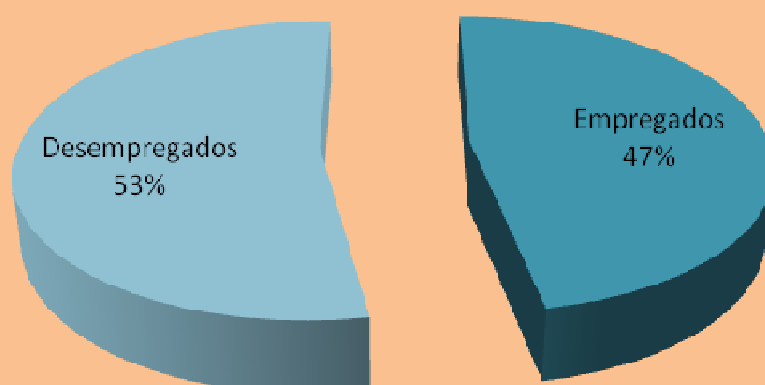
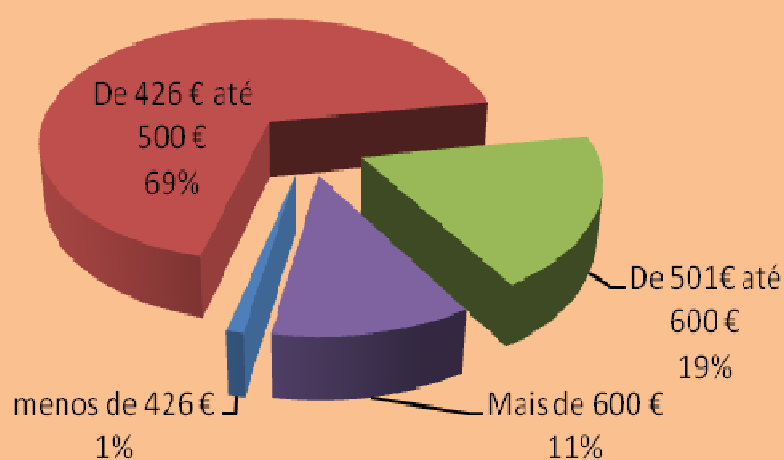


Gráfico 11: Situação Laboral dos inquiridos**Gráfico 12: Distribuição da massa salarial dos inquiridos**

Após efectuada a caracterização sociodemográfica da amostra da população da freguesia de Canelas (V.N. Gaia), importa referir outros elementos relevantes para esta

investigação. O tipo de amostra usado na investigação foi não probabilístico por conveniência, embora se pretendesse inicialmente que fosse probabilístico (ou seja, o mais representativo possível da população em estudo), porém as limitações económicas impediram que tal fosse possível. A inquirição dos indivíduos foi realizada através de questionário, sendo que a média de tempo requerida para o preenchimento dos questionários foi de 20 minutos por pessoa.

Finalmente, os sujeitos seleccionados para serem inquiridos foram previamente informados do carácter puramente académico do questionário, tanto de forma verbal, como de forma escrita (texto introdutório do questionário). Adicionalmente, os inquiridos em apreço foram avisados que os dados obtidos não teriam qualquer outro fim que não o enunciado, sendo igualmente garantida a confidencialidade do todo processo⁴³.

2.2. DESCRIÇÃO DOS INSTRUMENTOS.

Esta investigação empírica foi desenvolvida a partir da utilização de três questionários de aferição do bem-estar psicológico, destinados a avaliar a auto-estima, a saúde mental e a satisfação com o suporte social. Os Anexos I, II e III contêm não só o protocolo utilizado nesta investigação, mas também a cópia dos excertos de revistas e artigos publicados, onde constam discriminados os estudos de validação de cada um dos três instrumentos referidos (propriedades métricas), os autores e outros aspectos pertinentes.

Antes de prosseguir, convém citar, a título exemplificativo, alguns estudos em que foram utilizados cada um dos três instrumentos de aferição do bem-estar psicológico referidos. A escala de auto-estima de Rosenberg foi usada num estudo intercultural levado a cabo pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto/Portugal e o *Dipartimento de Psicologia – Università Degli Studi di Palermo/Itália*, sendo esse estudo subordinado ao tema: “Concepções pessoais de inteligência e auto-estima: que diferenças entre estudantes portugueses e italianos.”.

⁴³ O intuito destas observações foi simplesmente o de evitar que os inquiridos se sentissem inibidos a responder às perguntas do inquérito, e, por essa via, afastassem o sentido das suas respostas da sua real sensibilidade.

Esse estudo foi realizado por Faria & Outros (2004) tendo sido publicado na Revista *Análise psicológica*, 4 (XXII): 747-764.

A escala de saúde mental (GHQ de Goldberg) foi utilizada numa investigação desenvolvida entre a Universidade de Aveiro e a Universidade do Minho, relativa ao tema do ensino, com o seguinte título: “Como vai a saúde dos alunos estagiários? Avaliar para prevenir” (Francisco & outros, s. /d., pp. 1043-1050).

Por fim, a escala de satisfação com o suporte social foi utilizada na Tese de Doutoramento de Custódio (2010, pp. 145 e ss.), do Departamento de Ciências da Educação – Universidade de Aveiro, com o título: “*Stress* suporte social, Optimismo e Saúde em Estudantes de Enfermagem em Ensino Clínico.”

2.2.1. Auto-estima de Rosenberg.

De acordo com Alcántara (2003, p.17 e ss.), a auto-estima é um conceito composto por diversas componentes, a saber: a *componente cognitiva*, a *componente afectiva* e a *componente conduta*. A *componente cognitiva* refere-se às opiniões, percepções e crenças que o indivíduo tem em relação a si próprio, constituindo, genericamente, uma interpretação que o sujeito faz do seu carácter e da sua maneira de estar em sociedade. A *componente afectiva* é a auto-reacção relativamente à interpretação anteriormente referida, que pode ser de felicidade – no caso de o indivíduo considerar que tem um elevado mérito pessoal – ou de tristeza – no caso de o indivíduo ter a percepção que é uma pessoa com pouco mérito pessoal. A *componente conduta* é o comportamento que o sujeito exterioriza, em sociedade, considerando, de entre as duas situações anteriores, aquela com que melhor se identifica.

O questionário da Auto-estima de Rosenberg foi utilizado por Fontaine & Dias (2001), para a realização de um estudo psicológico, em Portugal. O trabalho de validação desse questionário, para a população portuguesa, consta das páginas 364-366 da obra das autoras citadas: *Tarefas Desenvolvidas e Bem-estar de Jovens Universitários*. O aspecto a realçar no estudo de validação dessa escala decorre da análise factorial mostrar a existência de dois factores (bi-factorial). O primeiro factor (itens: 1,2,5,6,8,9,10) apreende a apreciação do indivíduo no que concerne às ambições que este tem em relação a si próprio. O segundo factor (itens: 3,4,7) capta o valor que o indivíduo se auto-atribui em relação aos outros. Acresce que o questionário de auto-

estima de Rosenberg é muito fértil em estudos de validação, sendo de destacar o de Romano & Outros (2007, p. 113), que, apesar da controvérsia associada à estrutura factorial desse questionário, veio reiterar a posição das autoras acima, dizendo o seguinte:

O presente estudo sugere a presença de dois factores, dados confirmados pela análise factorial confirmatória. Também Dias (1996) encontrou dois factores com valores próprios superiores a 1 (4,53 e 1,23) que explicavam 57,7% da variância total.

Este questionário é constituído por dez itens, dos quais cinco se referem à auto-estima positiva e os restantes cinco à auto-estima negativa. A título de exemplo, alguns dos itens que expressam auto-estima positiva são: *1-Globalmente estou satisfeito comigo próprio.*, *3-Sinto que tenho um certo número de boas qualidades.*, *10-Adopto uma atitude positiva para comigo.* Contrariamente, alguns exemplos de itens que expressam auto-estima negativa são, designadamente: *2-Por vezes penso que nada valho.*, *6-Por vezes sinto-me de facto um inútil.*, *5-Sinto que tenho pouco de que me orgulhar (veja-se totalidade de escala no Anexo I).* As possibilidades de resposta a cada um dos cinco itens que expressam auto-estima positiva são as seguintes: *concordo plenamente, concordo, discordo, discordo plenamente*, com as seguintes pontuações: ‘4’, ‘3’, ‘2’, ‘1’, respectivamente. Por sua vez, as respostas aos itens que expressam auto-estima negativa são as mesmas que anteriormente, contudo, a pontuação atribuída inverte-se, isto é: ‘1’, ‘2’, ‘3’, ‘4’, respectivamente. Deste modo, a pontuação mínima da escala global da auto-estima de Rosenberg é de 10 pontos e a pontuação máxima é de 40 pontos.

Em termos interpretativos, a obtenção de pontuações próximas de 10 pontos equivale à mais baixa auto-estima possível, isto é, à pior avaliação que o sujeito pode fazer de si próprio. Inversamente, a obtenção de pontuações próximas dos 40 pontos corresponde à mais alta auto-estima possível, ou seja, à melhor apreciação que o sujeito pode fazer de si próprio.

2.2.2. Saúde Mental (GHQ-28)

O questionário GHQ-28⁴⁴ foi desenvolvido por Goldberg & Hillier, em 1979, a partir de uma versão mais antiga, que contava com 60 itens. Segundo o estudo de validação desta escala, para a população portuguesa, realizado por Ribeiro & Antunes (2003, pp. 37-45) – publicado na *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 5 (1), com o título: *Contribuição para o estudo de adaptação do Questionário de Saúde Geral de 28 Itens. – (General Health Questionnaire GHQ-28) –*, o GHQ-28 foi, provavelmente, dos instrumentos de avaliação do bem-estar mais estudados pela ciência psicológica, tendo por objectivo medir a saúde mental, como se prova abaixo:

(...) o GHQ foi concebido para identificar quer a incapacidade para realizar as actividades que são usuais numa pessoa saudável, quer o aparecimento de fenómenos stressantes novos. Não visa detectar traços estáveis mas quebras no funcionamento usual. Não é um questionário de saúde geral é antes, um questionário apropriado para avaliar a saúde mental ou o bem-estar psicológico. (Ribeiro & Antunes, 2003, p. 37)

Este instrumento de avaliação psicológica é constituído por 28 itens, agrupados em 4 dimensões diferentes, nomeadamente: 1. “Sintomas Somáticos”, 2. “Ansiedade e Insónia”, 3. “Disfunção Social”, 4. “Depressão Grave”. Exemplificativamente, alguns dos itens apresentados nesta escala são os seguintes: *1-Tem-se sentido perfeitamente bem de saúde?*, *14-Tem-se sentido permanentemente nervoso e tenso?*, *20-Tem-se sentido capaz de tomar decisões?*, *21-Tem tido prazer nas suas actividades normais do dia-a-dia?*, *28-Acha que a ideia de acabar com a sua vida está sempre a vir-lhe à cabeça?*.

As alternativas de resposta a estas questões são as seguintes: *de modo nenhum, não mais que o habitual, mais que o habitual, muito mais que o habitual*. As pontuações atribuídas a cada uma dessas 4 alternativas de resposta são: ‘0’, ‘1’, ‘2’, ‘3’, respectivamente. A pontuação da escala total varia entre ‘0’ e ‘84’ pontos.

Do ponto de vista interpretativo, um sujeito cuja pontuação da escala total (GHQ-28) está perto dos “0” pontos possui uma menor deterioração da saúde mental do que um sujeito cuja pontuação total está próximo do “84”. Em termos práticos, isto significa que os indivíduos com pontuações próximas dos ‘84’ pontos acusam maior

⁴⁴ *General Health Questionnaire* ou *Scaled GHQ*.

incapacidade de realizar actividades quotidianas, comuns numa pessoa fisicamente saudável, do que os indivíduos que estão mais próximos dos “0” pontos. Por outras palavras, os primeiros apresentam maiores *quebras do funcionamento normal* do que os segundos.

2.2.3. Satisfação com o Suporte social (S.S.S.)

O questionário da *satisfação com o suporte social* foi validado para a população portuguesa, sendo que o estudo de validação está publicado na Revista *Análise Psicológica* 3 (XVII), com o título: “Escala de Satisfação com o Suporte Social” (cf. Ribeiro, 1999, pp. 547-558).

A fim de contribuir para o entendimento cabal desta escala, convém esclarecer que o suporte social inclui:

(...), os indivíduos (familiares, amigos, vizinhos, padre, etc.) e os grupos sociais (Clubes, Igreja, etc.) que são passíveis de fornecer apoio nas actividades do dia-a-dia em resposta a acontecimentos de vida normativos e não-normativos. As redes de suporte social formal abrangem tanto as organizações sociais formais (hospitais, programas governamentais, serviços de saúde) como os profissionais (médicos, assistentes sociais, psicólogos, etc.) que estão organizados para fornecer assistência ou ajuda às pessoas necessitadas. (Ribeiro, 1999, p.548)

Segundo o mesmo autor, o suporte social protege os indivíduos de *perturbações induzidas pelo stress*. Contrariamente, a ausência de suporte social estimula vigorosamente o *stress* nos indivíduos. Acresce que o suporte social é útil, para o bem-estar psicológico dos indivíduos, na medida em que *torna as pessoas mais fortes e em melhor condição para enfrentarem as vicissitudes da vida* (Idem, p.550)

Portanto, a escala de *satisfação com o suporte social* (ESSS) é geralmente usada para estimar a satisfação que os indivíduos obtêm, na sequência das actividades sociais que desenvolvem, bem como pelo convívio com familiares e amigos. Desse modo, a obtenção de uma elevada pontuação, nesta escala, significa que o indivíduo tem uma grande percepção de *suporte social*, revelando, conseqüentemente, uma menor vulnerabilidade ao *stress*, que é um indicador de maior bem-estar psicológico.

O questionário de *satisfação com o suporte social* é composto por um total de 15 itens, que integram quatro dimensões diferentes, nomeadamente: 1. “Satisfação com amizades”, 2. “Intimidade”, 3. “Satisfação com a família” e 4. “Actividades sociais”. A título de exemplo, alguns dos itens deste questionário são: *14-Estou satisfeito com as actividades e coisas que faço com o meu grupo de amigos.*, *4-Quando preciso de desabafar com alguém encontro facilmente amigos com quem o fazer.*, *5-Mesmo nas situações mais embaraçosas, se precisar de apoio de emergência tenho várias pessoas a quem posso recorrer.*, *9-Estou satisfeito com a forma como me relaciono com a minha família.*, *10-Estou satisfeito com a quantidade de tempo que passo com a minha família.*, *7-Sinto falta de actividades sociais que me satisfaçam.* As possibilidades de resposta a estes e outros itens que constituem o questionário são, em concreto: *concordo totalmente, concordo na maior parte, não concordo nem discordo, discordo na maior parte, discordo totalmente*, sendo que as cotações atribuídas a essas respostas são as seguintes: ‘1’, ‘2’, ‘3’, ‘4’, ‘5’ pontos, respectivamente, excepto se os itens em questão forem invertidos (itens invertidos: 4, 5, 9, 10, 11, 13, 14 e 15). Nesse caso, para a ordem de concordância das possibilidades de resposta em consideração, as cotações invertem-se, ou seja, passam a ser: ‘5’, ‘4’, ‘3’, ‘2’, ‘1’ pontos. A pontuação global desta escala oscila entre um mínimo de 15 pontos e um máximo de 75 pontos.

Em termos interpretativos, a pontuação mais alta (mais próxima dos 75 pontos) significa uma elevada satisfação social (indicador de menor índice de *stress* laboral e de maior bem-estar psicológico) e vice-versa.

2.3. PROCEDIMENTO INVESTIGACIONAL E ANÁLISE DE DADOS⁴⁵.

Com o fim de analisar a validade dos itens (de cada um dos três questionários da investigação), foram realizadas as Análises Factoriais (no caso dos questionários da Auto-estima de Rosenberg e Satisfação com o Suporte Social) e calculados os Coeficientes de Correlação de Pearson, para os itens do questionário da Saúde Mental (GHQ28), como se prova seguidamente.

⁴⁵ Antes de mais, a caracterização sociodemográfica da população em estudo foi realizada acima (2.1. Caracterização da Amostra).

Para analisar a fiabilidade dos itens de cada questionário, isto é, a Consistência interna, foi calculado o *Alpha* de Cronbach. Depois de comprovada a validade estrutural e a fiabilidade dos instrumentos utilizados nesta investigação, seguiu-se a realização de três análises de variância de um factor, ilustradas com outros cálculos estatísticos auxiliares (e comentários explicativos), a fim de averiguar a comprovação das hipóteses iniciais do estudo. De seguida foram feitas análises diferenciais (provas t de *student*), ilustradas com os respectivos comentários, a fim de verificar a comprovação empírica das restantes hipóteses da investigação. Por fim, os resultados estatísticos desta investigação foram analisados e interpretados. Os cálculos aqui referidos serão mostrados no decurso da análise que se segue⁴⁶.

⁴⁶ De notar que a realização dos cálculos estatísticos foi feita através do programa informático de estatística - SPSS 11.0.

3. RESULTADOS MAIS RELEVANTES

3.1. ANÁLISES FACTORIAIS E DE FIABILIDADE

3.1.1. Auto-estima de *Rosenberg*.

Após realizada a análise factorial, pelo método das componentes principais, rotação *varimax*, encontraram-se dois factores com valores próprios superiores a 1,5, que explicam globalmente cerca de 62,9% da variância total, conforme a Tabela 14.

Tabela 14. Variância Total Explicada para a Auto-estima

		Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
		Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
Component	1	5,118	51,181	51,181	5,118	51,181	51,181	4,533	45,327	45,327
	2	1,181	11,806	62,987	1,181	11,806	62,987	1,766	17,660	62,987
	3	,989	9,887	72,874						
	4	,735	7,348	80,222						
	5	,692	6,920	87,143						
	6	,452	4,524	91,667						
	7	,294	2,941	94,608						
	8	,272	2,722	97,330						
	9	,174	1,744	99,073						
	10	9,265E-02	,927	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabela 15. Matriz de Componentes Rodadas para a Auto-estima

	Component	
	1	2
(AEP) 1-Globalmente estou satisfeito comigo próprio.	,734	,361
(AEN) 2-Por vezes penso que nada valho.*	,753	,312
(AEP) 3-sinto que tenho um certo número de boas qualidades.	,461	,523
(AEP) 4-Sou capaz de fazer as coisas tão bem quanto a maior parte das outras pessoas.	,146	,736
(AEN) 5- Sinto que tenho pouco de que me orgulhar.*	,864	-,185
(AEN) 6-Por vezes sinto-me de facto um inútil.*	,693	,294
(AEP) 7-Sinto-me uma pessoa de valor, pelo menos tanto quanto a generalidade das pessoas.	4,324E-02	,688
(AEN) 8-Gostaria de ter maior respeito por mim próprio.*	,879	,303
(AEN) 9- No conjunto inclino-me a achar que sou um falhado.*	,718	,119
(AEP)10- Adopto uma atitude positiva para comigo.	,823	,155

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Como se pode constatar nas três últimas colunas da Tabela 14, o valor próprio correspondente ao primeiro factor é de 4,5 e explica cerca de 45,3% da variância total. O segundo factor tem um valor próprio de 1,7, explicando 17,6% da variância total.

De notar que Fontaine & Dias (2001) obtiveram valores muito próximos dos referidos, isto é, dois factores com valores próprios superiores a um (nomeadamente: 4,53 e 1,23), explicativos de 57,7% da variância total. Na mesma linha de resultados, o estudo de validação levado a cabo por Romano & Outros (2007, p.112), para a mesma escala, detectou igualmente - após análise das componentes principais (*rotação varimax*) - dois factores com valores próprios superiores a 1 (3,33 e 1,29, respectivamente), os quais explicavam 46,03% da variância total. O primeiro factor explicava 33,43% da variância total e o segundo factor 12,68% da variância total (*veja-se no Anexo II*).

Como foi referido acima, Fontaine & Dias (2001) sugerem que as questões que integram o primeiro factor (⁴⁷) apreendem, com maior ênfase, a apreciação do indivíduo no que concerne às ambições que este tem relativamente a si próprio. As questões que compõem o segundo factor (⁴⁸) capturam uma *avaliação factual*, ou seja, aferem o valor que a pessoa se auto-atribui, mas comparativamente a outros indivíduos.

Para avaliar a fiabilidade do questionário, calculou-se o coeficiente de consistência interna (*Alpha* Cronbach), tendo-se obtido $\alpha = .8852$, que é um pouco mais elevado do que o obtido para o estudo de validação acima citado ($\alpha = .8619$). Pelo que se confirma que todos os itens deste questionário medem o mesmo domínio, isto é, a auto-estima.

3.1.2. Saúde Mental (G.H.Q.-28)⁴⁹

A validade dos itens foi examinada através da inspecção da correlação de Pearson de cada item com a escala total, bem como através da inspecção da correlação de Pearson de cada item com a subescala ou dimensão a que pertence (Validade Convergente). Em ambos casos foi considerado que uma correlação adequada teria de ser superior a 0,40, conforme estudo de validação realizado para a população portuguesa (*veja-se* no Anexo III).

Como se pode ver na Tabela 16 (abaixo), as correlações item-total oscilaram entre um mínimo de 0,40 e um máximo de 0,74, tendo uma média item-total de 0,55, pelo que satisfizeram o primeiro critério acima referido. Em relação à correlação de cada item com a sub-escala ou dimensão que pertence, os resultados das médias foram os esperados: ‘Sintomas Somáticos’: 0,80 (itens: 1,2,3,4,5,6,7); ‘Ansiedade e Insónia’: 0,78 (itens: 8,9,10,11,12,13,14), ‘Disfunção Social’: 0,75 (itens: 15,16,17,18,19,20,21), ‘Depressão Grave’: 0,56 (itens: 22,23,24,25, 26,26,27,28). Nesse sentido, o segundo critério também foi atingido.

⁴⁷ Itens: 1, 2, 5, 6, 8, 9, 10.

⁴⁸ Itens: 3, 4, 7.

⁴⁹ A escala *General Health Questionnaire* foi utilizada em estudos sobre as consequências psicológicas do desemprego, embora em versões mais reduzidas, sendo um dos exemplos mais expressivos a investigação desenvolvida por ÁLVARO (1992).

Tabela 16.
Coeficiente de Correlação de Pearson para a Saúde Mental (GHQ28)

	Ghq-28	F1	F2	F3	F4
1- Tem-se sentido perfeitamente bem de saúde?	<i>0,43</i>	<i>0,6</i>	<i>0,1</i>	<i>0,245</i>	<i>0,398</i>
2- Tem sentido necessidade de um tónico?	<i>0,57</i>	<i>0,78</i>	<i>0,141</i>	<i>0,372</i>	<i>0,491</i>
3- Tem-se sentido em baixo de forma e mal disposto?	<i>0,61</i>	<i>0,87</i>	<i>0,181</i>	<i>0,374</i>	<i>0,447</i>
4- Tem-se sentido doente?	<i>0,67</i>	<i>0,87</i>	<i>0,236</i>	<i>0,462</i>	<i>0,385</i>
5- Tem tido dores de cabeça?	<i>0,64</i>	<i>0,72</i>	<i>0,243</i>	<i>0,509</i>	<i>0,323</i>
6- Tem tido uma sensação de aperto na cabeça ou pressão na cabeça?	<i>0,53</i>	<i>0,73</i>	<i>0,033</i>	<i>0,389</i>	<i>0,354</i>
7- Tem tido ataques de frio ou de calor?	<i>0,67</i>	<i>0,79</i>	<i>0,221</i>	<i>0,522</i>	<i>0,352</i>
8- Tem perdido o sono devido a preocupações?	<i>0,61</i>	<i>0,2</i>	<i>0,73</i>	<i>0,616</i>	<i>0,256</i>
9- Depois de adormecer acorda várias vezes?	<i>0,6</i>	<i>0,22</i>	<i>0,84</i>	<i>0,525</i>	<i>0,274</i>
10- Tem-se sentido constantemente sob tensão?	<i>0,49</i>	<i>0,15</i>	<i>0,83</i>	<i>0,376</i>	<i>0,26</i>
11- Tem-se sentido irritável e de mau humor?	<i>0,42</i>	<i>0,12</i>	<i>0,71</i>	<i>0,307</i>	<i>0,273</i>
12- Tem-se sentido assustado ou tem entrado em pânico sem razão?	<i>0,45</i>	<i>0,12</i>	<i>0,8</i>	<i>0,325</i>	<i>0,271</i>
13- Tem tido a sensação de que está tudo a cair em cima de si?	<i>0,4</i>	<i>0,16</i>	<i>0,66</i>	<i>0,304</i>	<i>0,217</i>
14- Tem-se sentido permanentemente nervoso e tenso?	<i>0,56</i>	<i>0,18</i>	<i>0,91</i>	<i>0,446</i>	<i>0,293</i>
15- Tem conseguido manter-se activo e ocupado?	<i>0,68</i>	<i>0,55</i>	<i>0,26</i>	<i>0,72</i>	<i>0,29</i>
16- Tem levado mais tempo a fazer as tarefas normais?	<i>0,69</i>	<i>0,48</i>	<i>0,322</i>	<i>0,79</i>	<i>0,262</i>
17- Acha que, de um modo geral, tem trabalhado bem?	<i>0,65</i>	<i>0,41</i>	<i>0,344</i>	<i>0,76</i>	<i>0,238</i>
18- Sente-se satisfeito com a maneira como tem cumprido as suas tarefas?	<i>0,67</i>	<i>0,37</i>	<i>0,391</i>	<i>0,79</i>	<i>0,277</i>
19- Tem-se sentido útil no que faz?	<i>0,74</i>	<i>0,44</i>	<i>0,427</i>	<i>0,76</i>	<i>0,474</i>
20- Tem-se sentido capaz de tomar decisões?	<i>0,7</i>	<i>0,41</i>	<i>0,498</i>	<i>0,77</i>	<i>0,322</i>
21- Tem tido prazer nas suas actividades normais do dia a dia?	<i>0,64</i>	<i>0,2</i>	<i>0,69</i>	<i>0,68</i>	<i>0,65</i>
22- Tem-se considerado uma pessoa sem valor nenhum?	<i>0,42</i>	<i>0,34</i>	<i>0,092</i>	<i>0,254</i>	<i>0,72</i>
23- Tem sentido que já não há nada a esperar da vida?	<i>0,4</i>	<i>0,5</i>	<i>0,11</i>	<i>0,32</i>	<i>0,27</i>
24- Tem sentido que a vida já não vale a pena?	<i>0,49</i>	<i>0,27</i>	<i>0,366</i>	<i>0,33</i>	<i>0,56</i>

25- Já pensou na hipótese de um dia vir a acabar consigo?	0,46	0,3	0,372	0,258	0,6
26- Acha que às vezes não consegue fazer nada por causa dos nervos?	0,41	0,31	0,183	0,217	0,65
27- Tem dado consigo a pensar estar morto e longe de tudo?	0,4	0,33	0,184	0,247	0,56
28- Acha que a ideia de acabar com a sua vida está sempre a vir-lhe à cabeça?	0,42	0,27	0,259	0,274	0,55
Correlação (média)	0,55	0,8	0,78	0,75	0,56

A fidelidade da escala GHQ-28 foi avaliada através da análise dos coeficientes de consistência interna para a escala total e para as subescalas que a constituem, mais concretamente o *Alpha* Cronbach. O coeficiente de consistência interna da escala integral é de $\alpha = .9281$, similar ao obtido no estudo de validação realizado por Ribeiro & Antunes (2003) ($\alpha = .9400$), o que certifica que os itens da escala medem o construto em apreço (saúde mental). O mesmo acontece em relação a cada uma das subescalas que constituem o questionário integral (GHQ-28), nomeadamente: ‘Sintomas Somáticos’ ($\alpha = .9281$), ‘Ansiedade e Insónia’ ($\alpha = .9320$), ‘Disfunção Social’ ($\alpha = .9085$) e ‘Depressão Grave’ ($\alpha = 0,8127$). Em relação às quatro subescalas, é possível dizer que os itens que as constituem avaliam, de facto, a dimensão da saúde mental que se propõem avaliar, uma vez que os coeficientes obtidos são igualmente elevados.

3.1.3. Satisfação com o Suporte social (S.S.S.)

Realizada a análise factorial pelo método das componentes principais, rotação *varimax*, encontraram-se quatro factores, com valores próprios superiores a 1,5, correspondentes às diferentes dimensões do questionário (Tabela 17). Esses factores explicam cerca de 67,9% da variância total, percentagem um pouco mais elevada do que a obtida no estudo de validação (63,1%) (veja-se o anexo II).

Como se pode ver nas últimas três colunas da tabela 17, o valor próprio correspondente ao primeiro factor é de 3,9 e explica cerca de 26,2% da variância total. O segundo factor, com um valor próprio de 2,3, explica 15,3 % da variância total. O terceiro factor, com um valor próprio de 2,2, explica a variância total em 14,9 %. E,

finalmente, o quarto factor, com um valor próprio de 1,7, explica em 11,4 % a variância total.

Tabela17. Variância Total Explicada para a Satisfação Social (ESSS)

		Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
		Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
Component	1	5,501	36,671	36,671	5,501	36,671	36,671	3,933	26,221	26,221
	2	2,083	13,886	50,558	2,083	13,886	50,558	2,302	15,346	41,566
	3	1,313	8,756	59,314	1,313	8,756	59,314	2,241	14,943	56,509
	4	1,293	8,618	67,932	1,293	8,618	67,932	1,713	11,423	67,932
	5	,886	5,909	73,841						
	6	,845	5,632	79,473						
	7	,675	4,497	83,970						
	8	,538	3,585	87,555						
	9	,469	3,127	90,681						
	10	,365	2,432	93,114						
	11	,325	2,167	95,280						
	12	,237	1,577	96,857						
	13	,196	1,305	98,163						
	14	,154	1,029	99,192						
	15	,121	,808	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabela 18. Matriz de Componentes Rodadas para a Satisfação Social (ESSS)^a

	Component			
	1	2	3	4
(ESSSn) 1-Por vezes sinto-me só no mundo e sem valor.	,536	,106	-4,34E-02	,279
(ESSSn) 2-Não saio com amigos tantas vezes quantas eu gostaria.	,831	,316	,105	,175
(ESSSn) 3-Os amigos não me procuram tantas vezes quantas eu gostaria.	,887	4,542E-02	,145	-8,05E-02
(ESSSp) 4-Quando preciso de desabafar com alguém encontro facilmente amigos com quem o fazer.	,812	,331	-7,68E-02	,100
(ESSSp) 5-Mesmo nas situações mais embaraçosas, se precisar de apoio de emergência tenho várias pessoas a quem posso recorrer.	,847	6,688E-02	,222	,213
(ESSSn) 6-Às vezes sinto falta de alguém verdadeiramente íntimo que me compreenda e com quem possa desabafar sobre coisas íntimas	8,060E-02	,867	,135	-2,47E-02
(ESSSn) 7-Sinto falta de actividades sociais que me satisfaçam.	,550	,582	1,446E-02	3,126E-02
(ESSSn) 8-Gostava de participar mais em actividades de organizações (por ex: clubes desportivos, escuteiros partidos políticos).	,465	,583	,205	,138
(ESSSp) 9-Estou satisfeito com a forma como me relaciono com a minha família.	,448	,578	1,146E-02	,139
(ESSSp) 10-Estou satisfeito com a quantidade de tempo que passo com a minha família.	5,969E-02	,132	,831	,121
(ESSSp) 11-Estou satisfeito com o que faço em conjunto com a minha família.	2,816E-02	,167	,887	-6,93E-02
(ESSSp) 12-Estou satisfeito com a quantidade de amigos que tenho.	,134	-,109	,743	,282
(ESSSp) 13-Estou satisfeito com a quantidade de tempo que passo com os meus amigos.	,158	-6,91E-03	,210	,773
(ESSSp) 14-Estou satisfeito com as actividades e coisas que faço com o meu grupo de amigos.	4,457E-02	,503	-8,73E-02	,604
(ESSSp) 15-Estou satisfeito com o tipo de amigos que tenho.	,133	2,254E-02	,102	,665

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

O coeficiente de consistência interna (*Alpha* de Cronbach) para a escala global é de .8490, similar ao obtido no estudo de validação da escala (*Alpha* =.8500), o que confirma que todos os itens do questionário Satisfação com o Suporte Social medem o mesmo âmbito psicológico, ou seja, a *satisfação com o suporte social*. O primeiro factor ‘Satisfação com Amizades’ (itens: 1,2,3,4,5) tem uma consistência interna de .8683. O segundo factor ‘Intimidade’ (itens: 6,7,8,9) tem uma consistência interna de .7899. O terceiro factor ‘Satisfação com a Família’ (itens: 10,11,12) tem uma consistência interna de .7916. Por fim, o quarto factor ‘Actividades Sociais’ (itens: 13,14,15) tem uma consistência interna de .5272.

Perante estes resultados de consistência interna, é possível dizer que cada uma das quatro subescalas mede a dimensão psicológica que se propõe medir, sendo de registar que todas as subescalas obtiveram um valor de consistência interna superior ao do estudo de validação, com a excepção da subescala ‘Actividades Sociais’.

3.2. ANÁLISES DE VARIÂNCIA

Com o fim de estudar a verificação empírica da hipótese principal desta investigação, realizaram-se três análises de variância⁵⁰, considerando a idade como co-variável ou variável métrica independente e as restantes variáveis como factores, nomeadamente: a *situação formação profissional inicial* (FPI), o *sexo*, a *escolaridade*, o *estado civil*, a *profissão*, a *situação laboral* e o *salário*. A vantagem deste método de análise estatística consiste na possibilidade de verificar a influência do factor *situação formação profissional inicial* (FPI), sobre cada uma das variáveis dependentes do bem-estar psicológico (isto é, a Auto-estima, a Saúde Mental e a Satisfação com o Suporte Social), uma vez controlada a variação dos restantes factores e co-variáveis supramencionados.

⁵⁰ Para cada uma das variáveis dependentes, ou seja, Auto-estima de Rosenberg, Saúde Mental (GHQ28) e Satisfação com o Suporte Social.

3.2.1. Auto-estima de Rosenberg.

HIPÓTESE:

Os trabalhadores com formação profissional inicial apresentarão níveis de bem-estar psicológico significativamente superiores aos trabalhadores sem formação profissional inicial.

Conforme os resultados patentes na tabela de análise de variância, para a auto-estima (Tabela 19), é possível confirmar que o factor *situação formação profissional inicial* (FPI) teve um efeito estatisticamente significativo sobre a variável auto-estima de Rosenberg ($F=21,240$; $p < .001$).

Tabela 19. Análise de Variância para a Auto-estima

Dependent Variable: AUTO-ESTIMA

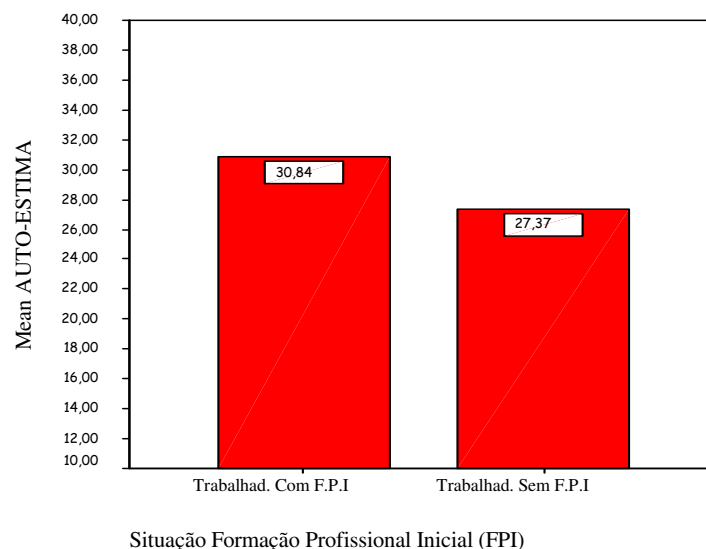
		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Source	Corrected Model	1704,850 ^a	13	131,142	7,104	,000
	Intercept	9991,284	1	9991,284	541,242	,000
	Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	392,084	1	392,084	21,240	,000
	Sexo	2,701	1	2,701	,146	,703
	Escolaridade	127,561	2	63,781	3,455	,034
	Estado Civil	6,242	2	3,121	,169	,845
	Profissão	52,214	2	26,107	1,414	,246
	Situação Laboral	638,091	1	638,091	34,566	,000
	Salário	9,200	3	3,067	,166	,919
	Idade (Covar.)	37,231	1	37,231	2,017	,157
	Error	3618,145	196	18,460		
	Total	183619,000	210			
	Corrected Total	5322,995	209			

a. R Squared = ,320 (Adjusted R Squared = ,275)

Como se pode ver na Tabela 20 e no Gráfico 13, os trabalhadores com formação profissional inicial atingiram uma pontuação média de auto-estima que se cifrou em 30,84 pontos, face a uma pontuação média de apenas 27,37 pontos, dos trabalhadores sem formação profissional inicial.

Tabela 20. Estatísticas Gerais da Auto-estima**AUTO-ESTIMA**

	Situação Formação Profissional Inicial (FPI)		
	Trabalhadores Com F. P. I.	Trabalhadores Sem F. P. I.	Total
Mean	30,84	27,37	29,14
N	107	103	210
Std. Deviation	4,221	5,241	5,047

Gráfico 13: Pontuações Médias da Auto-estima (trabalhadores).

Do ponto de vista interpretativo, os resultados estatísticos acima obtidos permitem apurar a existência de diferenças estatisticamente significativas, ao nível da auto-estima de Rosenberg, entre ambos os grupos de trabalhadores em análise (isto é, trabalhadores com e sem formação profissional inicial), sendo que essas diferenças são de molde a que os trabalhadores com formação profissional inicial tenham médias de auto-estima mais elevadas do que os seus homólogos sem formação profissional inicial. Ora, isso significa, do ponto de vista do questionário utilizado, que a formação profissional inicial favorece eficazmente o modo como o trabalhador se auto-avalia, ou seja, o valor que o trabalhador se auto-atribui, pelo que poderá ser uma ferramenta importante numa época em que o mercado de trabalho transicional tende a actuar em sentido oposto. Estes resultados estatísticos justificam-se pelo facto da formação profissional inicial, além de ser um meio de transmissão de conhecimentos profissionais, funcionar como um meio de transmissão de valores, crenças, métodos, princípios e filosofias profissionais (cf. a

parte teórica), que, directa ou indirectamente, exploram as potencialidades dos indivíduos, independentemente das limitações, mostrando que o sucesso profissional é um caminho que se constrói (sendo acessível a todos), muito mais pelo trabalho empenhado e metodológico do quotidiano, do que pelo elevado coeficiente de inteligência humana possuído. Nesse sentido, o indivíduo que frequentou curso de formação profissional inicial tem tendência a avaliar-se de um modo mais favorável.

Depois da explicação anterior, interessa estudar e aprofundar o contributo das variáveis utilizadas para a explicação do modelo apresentado, refinando, com isso, a análise estatística. Assim, na Tabela 21, relativa à *Amplitude da diferença de médias – A para a Auto-estima*, constam as diferenças de médias não controladas, entre os trabalhadores com formação profissional inicial e os trabalhadores sem formação profissional inicial, para a variável dependente Auto-estima. De notar que, nesse quadro, os valores das médias, utilizados para chegar a essas diferenças, foram obtidos tendo apenas em consideração, para o seu cálculo, o factor *situação formação profissional inicial* (ou seja, ponderando somente o factor *situação formação profissional inicial*).

Tabela 21. Amplitude da Diferença de Médias - A para a Auto-Estima

Dependent Variable: AUTO-ESTIMA

				(J) Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	
				Trabalhadores Com F. P. I.	Trabalhadores Sem F. P. I.
(I) Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	Trabalhadores Com F. P. I.	Mean Difference (I-J)			3,472*
		Std. Error			,655
		Sig. ^a			,000
		95% Confidence Interval for Difference ^a	Lower Bound		2,180
			Upper Bound		4,764
	Trabalhadores Sem F. P. I.	Mean Difference (I-J)		-3,472*	
		Std. Error		,655	
		Sig. ^a		,000	
		95% Confidence Interval for Difference ^a	Lower Bound	-4,764	
			Upper Bound	-2,180	

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

Na Tabela 22, referente à *Amplitude da diferença de médias – B para a Auto-estima*, são apresentadas as diferenças de médias controladas, entre os trabalhadores com formação profissional inicial e os trabalhadores sem formação profissional inicial, para a variável auto-estima.

Tabela 22. Amplitude da Diferença de Médias - B para a Auto-estima

Dependent Variable: AUTO-ESTIMA

				(J) Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	
				Trabalhadores Com F. P. I.	Trabalhadores Sem F. P. I.
(I) Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	Trabalhadores Com F. P. I.	Mean Difference (I-J)			2,956*
		Std. Error			,641
		Sig. ^a			,000
		95% Confidence Interval for Difference ^a	Lower Bound		1,691
			Upper Bound		4,221
	Trabalhadores Sem F. P. I.	Mean Difference (I-J)		-2,956*	
		Std. Error		,641	
		Sig. ^a		,000	
		95% Confidence Interval for Difference ^a	Lower Bound	-4,221	
			Upper Bound	-1,691	

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

Na Tabela 22, as médias utilizadas para obter estas diferenças foram calculadas ponderando não só o factor *situação formação profissional inicial*, mas também as restantes co-variáveis ou factores, acima enunciados: *idade, sexo, estado civil, escolaridade, situação laboral, salário, profissão*.

Através da análise comparativa das referidas diferenças de médias (corrigidas e não corrigidas), verifica-se que as assimetrias, no que se refere às pontuações da Auto-estima, entre os sujeitos com formação profissional inicial e os sujeitos sem formação profissional inicial, se reduzem, à medida que se incluem no modelo as restantes variáveis ou factores. Isto é, a amplitude da diferença de médias entre sujeitos com formação profissional inicial e sujeitos sem formação profissional inicial diminuiu de $\pm 3,472$ para $\pm 2,956$, no que se refere à variável dependente Auto-estima⁵¹ (este resultado mostra que a explicação do modelo aumentou, com a inclusão das variáveis assinaladas).

Para verificar a associação entre as variáveis do modelo, foram usadas as medidas estatísticas – *eta* e *beta*, conforme se pode confirmar pela Tabela 23.

⁵¹ De referir que a significância estatística é sempre garantida.

Tabela 23. Medidas de Associação para a Auto-estima

	AUTO-ESTIMA * Situação Formação Profissional Inicial (FPI)
Eta	,345
Eta Squared	,119

Estas medidas são coeficientes que permitem avaliar a relação de associação entre as variáveis dependentes e independentes do modelo criado⁵². Em relação à variável dependente *Auto-estima*, na Tabela 23 (que expressa o grau de associação entre essa variável dependente e a variável independente *situação formação profissional inicial*), é possível visualizar que o *eta* .345⁽⁵³⁾ diminuiu para .290 (veja-se Tabela 24), após a introdução das restantes variáveis ou factores. Mais uma vez, isto comprova que as diferenças de pontuação na *Auto-estima*, entre os sujeitos com formação profissional inicial e os sujeitos sem formação profissional inicial, se reduzem, à medida que incluímos no modelo as restantes variáveis ou factores. Esta é mais uma prova de que a inclusão das variáveis em apreço é importante para aumentar a explicação do modelo.

Após os testes realizados⁵⁴ é possível obter o modelo de Regressão Linear, conforme quadro abaixo:

⁵² O coeficiente estatístico em apreço também pode ser visualizado na Tabela 24. *Regressão Linear para a Auto-estima*.

⁵³ Verifique-se o valor do *eta* entre as variáveis “situação formação profissional inicial” e “Auto-estima”, na Tabela 23. *Medidas de Associação para a auto-estima*, é igual ao valor do *beta* do *Model 1*, na Tabela 24. *Regressão Linear para a Auto-estima*, sendo que este último coeficiente (*beta*) diminui quando se observa o *Model 2*.

⁵⁴ Os testes estatísticos, acima mencionados, permitem eliminar algum enviesamento que pudesse ter ocorrido nesta investigação, por não se ter tido em consideração as diferenças iniciais nas variáveis sócio – demográficas, entre o grupo de trabalhadores com formação profissional inicial e o grupo de trabalhadores sem formação profissional inicial. Portanto, os testes proporcionam a garantia de que as comparações são efectuadas entre grupos com a maior homogeneidade possível, no que se refere às variáveis sócio – demográficas, todavia, diferentes em relação à *situação da formação profissional inicial*.

Tabela 24. Regressão Linear para a Auto-estima

			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
Model	1	(Constant)	23,897	1,042		22,926	,000
		Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	3,472	,655	,345	5,297	,000
	2	(Constant)	25,722	2,517		10,219	,000
		Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	2,923	,626	,290	4,668	,000
		Sexo	-,196	,596	-,019	-,329	,742
		Escolaridade	-1,105	,424	-,155	-2,604	,010
		Estado civil	,166	,536	,020	,310	,757
		Profissão	-,816	,488	-,106	-1,671	,096
		Situação laboral	3,693	,606	,366	6,094	,000
		Salário aproximado	-,266	,453	-,037	-,587	,558
		Idade	-3,99E-02	,028	-,091	-1,422	,156

a. Dependent Variable: AUTO-ESTIMA

3.2.2. Saúde Mental (GHQ28).

Considerando a Tabela 25, relativa à análise de variância para a Saúde Mental, é possível confirmar que o factor *situação formação profissional inicial* teve um efeito estatisticamente significativo sobre a variável Saúde Mental ($F=34,214$; $p < .001$).

Tabela 25. Análise de Variância para a Saúde Mental

Dependent Variable: SAÚDE MENTAL

		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Source	Corrected Model	4039,785 ^a	13	310,753	8,473	,000
	Intercept	8536,109	1	8536,109	232,750	,000
	Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	1254,787	1	1254,787	34,214	,000
	Sexo	,100	1	,100	,003	,958
	Escolaridade	218,046	2	109,023	2,973	,053
	Estado Civil	8,869	2	4,435	,121	,886
	Profissão	63,003	2	31,502	,859	,425
	Situação Laboral	1245,162	1	1245,162	33,951	,000
	Salário	12,314	3	4,105	,112	,953
	Idade (Covar.)	134,495	1	134,495	3,667	,057
	Error	7188,310	196	36,675		
	Total	229480,000	210			
	Corrected Total	11228,095	209			

a. R Squared = ,360 (Adjusted R Squared = ,317)

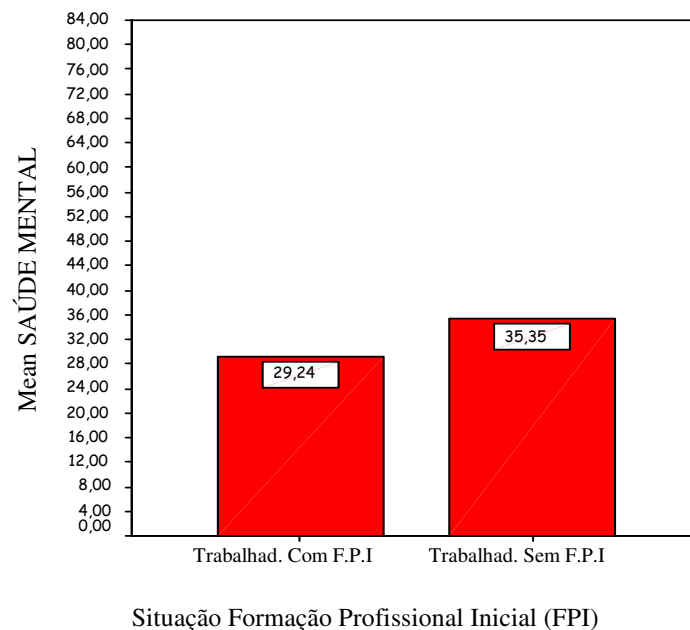
A Tabela 26 (referente às *Estatísticas Gerais da Saúde Mental*) e o Gráfico 14 permitem verificar que os trabalhadores com formação profissional inicial atingiram uma pontuação média de Saúde Mental que se cifrou em 29,24 pontos, face a uma pontuação média que ascendeu a 35,35 pontos, alcançada pelos trabalhadores sem formação profissional inicial.

Tabela 26. Estatísticas Gerais da Saúde Mental

SAÚDE MENTAL

	Situação Formação Profissional Inicial (FPI)		
	Trabalhadores Com F. P. I.	Trabalhadores Sem F. P. I.	Total
Mean	29,24	35,35	32,24
N	107	103	210
Std. Deviation	6,231	7,109	7,330

Gráfico 14: Pontuações Médias da Saúde Mental (trabalhadores)



Os resultados acima obtidos permitem apurar a existência de diferenças estatisticamente significativas, ao nível da Saúde Mental, entre os grupos de trabalhadores com e sem formação profissional. Essas diferenças são de modo a que os trabalhadores com formação profissional inicial tenham pontuações de Saúde Mental mais favoráveis, do que os seus congêneres sem formação profissional inicial. Em termos interpretativos,

isso significa que os trabalhadores que não possuem formação profissional inicial manifestam uma maior incapacidade de realizar actividades quotidianas, que são usuais de uma pessoa saudável, tendo, assim, maiores *quebras no seu funcionamento normal*, daí dizer-se que têm pior Saúde Mental do que os demais. As pontuações acima obtidas revelam que os indivíduos que frequentaram curso de formação profissional inicial estão não só na posse de conhecimentos, em termos de capital humano necessário para integrar um posto de trabalho, mas também na posse de um conjunto de elementos – designadamente princípios, valores, crenças – que evitam que o indivíduo tenha propensão para *quebras do seu funcionamento normal*, tal como se pode depreender pelas médias da Tabela 26.

Para aumentar o rigor desta análise, interessa aprofundar os cálculos estatísticos, a fim de perceber a importância da inclusão das variáveis no modelo apresentado. Assim, na Tabela 27. *Amplitude da diferença de médias – A para a Saúde Mental* constam as diferenças de médias não controladas, entre os trabalhadores com formação profissional inicial e os trabalhadores sem formação profissional inicial, para a variável dependente saúde mental. De notar que os valores das médias, utilizados para chegar a essas diferenças, foram obtidos tendo apenas em consideração, para o seu cálculo, o factor *situação formação profissional inicial*.

Tabela 27. Amplitude da Diferença de Médias - A para a Saúde Mental

Dependent Variable: SAÚDE MENTAL

				(J) Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	
				Trabalhadores Com F. P. I.	Trabalhadores Sem F. P. I.
(I) Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	Trabalhadores Com F. P. I.	Mean Difference (I-J)			-6,107*
		Std. Error			,922
		Sig. ^a			,000
		95% Confidence Interval for Difference ^a	Lower Bound		-7,923
			Upper Bound		-4,290
	Trabalhadores Sem F. P. I.	Mean Difference (I-J)		6,107*	
		Std. Error		,922	
		Sig. ^a		,000	
		95% Confidence Interval for Difference ^a	Lower Bound	4,290	
			Upper Bound	7,923	

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

Na Tabela 28. *Amplitude da Diferença de médias – B para a Saúde Mental* são apresentadas as diferenças de médias controladas, entre os trabalhadores com formação profissional inicial e os trabalhadores sem formação profissional inicial, para a variável dependente saúde mental.

Tabela 28. Amplitude da Diferença de Médias - B para a Saúde Mental

Dependent Variable: SAÚDE MENTAL

				(J) Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	
				Trabalhadores Com F. P. I.	Trabalhadores Sem F. P. I.
(I) Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	Trabalhadores Com F. P. I.	Mean Difference (I-J)			-5,288*
		Std. Error			,904
		Sig. ^a			,000
		95% Confidence Interval for Difference ^a	Lower Bound		-7,071
			Upper Bound		-3,505
	Trabalhadores Sem F. P. I.	Mean Difference (I-J)		5,288*	
		Std. Error		,904	
		Sig. ^a		,000	
		95% Confidence Interval for Difference ^a	Lower Bound	3,505	
			Upper Bound	7,071	

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

Nesta tabela, as médias utilizadas para obter estas diferenças foram calculadas ponderando não só o factor *situação formação profissional inicial*, mas também as restantes co-variáveis ou factores, nomeadamente: *idade, sexo, estado civil, escolaridade, situação laboral, salário, profissão*. Através da análise comparativa das referidas médias corrigidas e não corrigidas, verifica-se que as assimetrias, no que se refere às pontuações de saúde mental, entre os sujeitos com formação profissional inicial e os sujeitos sem formação profissional inicial, se reduzem, à medida que se incluem no modelo as restantes variáveis ou factores. Concretamente, a amplitude da diferença de médias entre os sujeitos com formação profissional inicial e os sujeitos sem formação profissional inicial diminuiu de $\pm 6,107$ para $\pm 5,288$, no que se refere à variável dependente saúde mental⁵⁵.

Para verificar a associação entre as variáveis do modelo, foram usadas as medidas estatísticas – *eta* e *beta*, patentes na Tabela 29.

⁵⁵ De referir que a significância estatística é sempre garantida.

Tabela 29. Medidas de Associação para a Saúde Mental

	SAÚDE MENTAL * Situação Formação Profissional Inicial (FPI)
Eta	,417
Eta Squared	,174

Estas medidas estatísticas são coeficientes que permitem avaliar a relação de associação entre as variáveis dependentes e independentes do modelo criado⁵⁶. No que concerne à variável dependente saúde mental, na Tabela 29. *Medidas de Associação para a saúde mental*, é possível visualizar que o *eta* de .417(⁵⁷), que expressa o grau de associação entre essa variável dependente e a variável independente *situação formação profissional inicial*, diminuiu para .365 (Tabela 30), após a introdução das restantes variáveis ou factores. Isto comprova que as diferenças de pontuação na saúde mental, entre os sujeitos com formação profissional inicial e os sujeitos sem formação profissional inicial se reduzem, à medida que incluímos no modelo as restantes variáveis ou factores. Esta é a prova de que a inclusão das variáveis em apreço é importante para a explicação do modelo.

Após os testes realizados⁵⁸, é possível obter o modelo de *Regressão Linear*, conforme Tabela 30 (abaixo):

⁵⁶ O coeficiente estatístico em apreço também pode ser visualizado na Tabela 30, designada *Regressão Linear para a Saúde Mental*.

⁵⁷ Verifique-se o valor do *eta* entre as variáveis “situação formação profissional inicial” e “Saúde Mental”, na Tabela 29. Medidas de Associação para a saúde mental, é igual ao valor do *beta* do *Model 1*, na Tabela 30. *Regressão Linear para a saúde mental*, sendo que este último coeficiente (*beta*) diminui quando se observa o *Model 2*.

⁵⁸ Os testes estatísticos acima mencionados permitem eliminar algum enviesamento que pudesse ter ocorrido nesta investigação, por não se ter em consideração as diferenças iniciais nas variáveis consideradas, entre o grupo de trabalhadores com formação profissional inicial e o grupo de trabalhadores sem formação profissional inicial. Os testes em consideração proporcionam alguma garantia de que as comparações realizadas são feitas entre grupos com a maior homogeneidade possível, no que se refere às variáveis sócio – demográficas consideradas, contudo, diferentes em relação à situação da formação profissional inicial.

Tabela 30. Regressão Linear para a Saúde Mental ^a

			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
Model	1	(Constant)	41,456	1,465		28,289	,000
		Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	-6,107	,922	-,417	-6,626	,000
	2	(Constant)	39,754	3,546		11,212	,000
		Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	-5,343	,882	-,365	-6,057	,000
		Sexo	-,531E-02	,840	-,004	-,063	,950
		Escolaridade	1,492	,598	,145	2,496	,013
		Estado civil	-,374	,755	-,031	-,495	,621
		Profissão	,910	,688	,082	1,323	,187
		Situação laboral	-5,193	,854	-,355	-6,083	,000
		Salário aproximado	,334	,639	,032	,523	,601
		Idade	7,545E-02	,039	,119	1,912	,057

a. Dependent Variable: SAÚDE MENTAL

3.2.3. Satisfação com o Suporte Social (SSS).

A observação da Tabela 31 permite constatar que o factor *situação formação profissional inicial* teve um efeito estatisticamente significativo sobre a variável dependente *satisfação com o suporte social*⁵⁹ (F=27,694; p < .001).

Tabela 31. Análise de Variância para a Satisfação Social

Dependent Variable: SATISFAÇÃO SOCIAL

		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Source	Corrected Model	3197,161 ^a	13	245,935	6,953	,000
	Intercept	27851,456	1	27851,456	787,438	,000
	Situação Formação Profissional (FPI)	979,537	1	979,537	27,694	,000
	Sexo	10,328	1	10,328	,292	,590
	Escolaridade	215,675	2	107,837	3,049	,050
	Estado Civil	41,248	2	20,624	,583	,559
	Profissão	115,323	2	57,662	1,630	,199
	Situação Laboral	806,349	1	806,349	22,798	,000
	Salário	3,584	3	1,195	,034	,992
	Idade (Covar.)	123,907	1	123,907	3,503	,063
	Error	6932,463	196	35,370		
	Total	500423,000	210			
	Corrected Total	10129,624	209			

a. R Squared = ,316 (Adjusted R Squared = ,270)

⁵⁹ De notar que, por motivos de simplificação, nos quadros estatísticos aparece “Satisfação Social” em vez de “Satisfação com o Suporte Social”

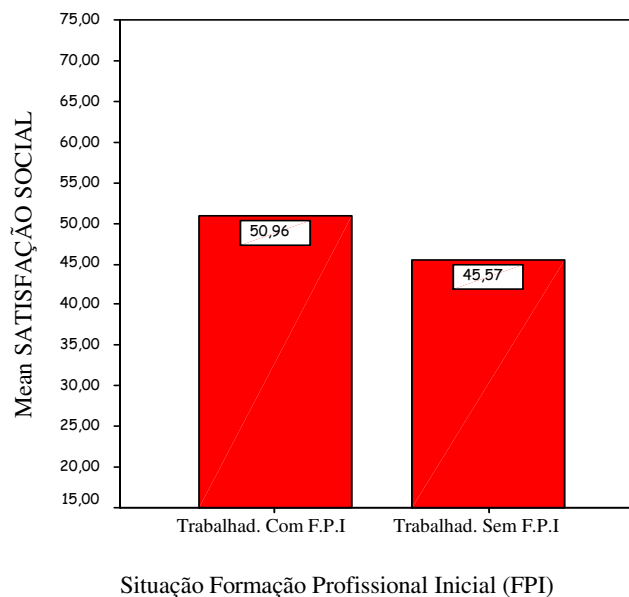
Conforme a Tabela 32, os trabalhadores com formação profissional inicial atingiram uma pontuação média de 50,96 pontos, no questionário de Satisfação com o Suporte Social, a qual é superior à pontuação média dos trabalhadores sem formação profissional inicial (45,57 pontos).

Tabela 32. Estatísticas Gerais da Satisfação Social

SATISFAÇÃO SOCIAL

	Situação Formação Profissional Inicial (FPI)		
	Trabalhadores Com F. P. I.	Trabalhadores Sem F. P. I.	Total
Mean	50,96	45,57	48,32
N	107	103	210
Std. Deviation	5,881	6,959	6,962

Gráfico 15: Pontuações Médias de Satisfação Social (trabalhadores)



Os resultados acima obtidos permitem apurar a existência de diferenças estatisticamente significativas, ao nível da *satisfação com o suporte social*, entre os grupos de trabalhadores com e sem formação profissional. Tais diferenças são de molde a que os trabalhadores com formação profissional inicial tenham médias de satisfação com o suporte social mais elevadas do que os seus congêneres sem formação profissional inicial.

Sob o ponto de vista interpretativo, as pontuações acima indicadas revelam a importância da formação profissional, no que concerne à promoção de um maior nível de satisfação social dos trabalhadores, o que é um indicador fiável de redução do *stress* laboral, logo, de melhoria do bem-estar psicológico. Por outras palavras, a participação na formação profissional parece promover, no trabalhador, uma maior percepção de suporte social, o que, segundo o conteúdo deste questionário, é um bom indicador de bem-estar psicológico, dado que revela satisfação social e uma baixa incidência de *stress laboral*. Estes resultados são coerentes com o facto da formação profissional inicial operar a uma transformação intrínseca no activo, que é coerente com uma forma mais positiva deste interpretar a vida e as realidades sociais, nomeadamente a envolvente contextual social, captando, assim, um *feedback* positivo dessa mesma envolvente, expresso em benefícios psicológicos.

Para aumentar o rigor desta análise, convém examinar a importância da inclusão das variáveis acima utilizadas, em termos de contributo para a explicação do modelo apresentado. Na Tabela 33. *Amplitude da diferença de médias – A para a satisfação social* estão expostas as diferenças de médias não controladas, entre os trabalhadores com formação profissional inicial e os trabalhadores sem formação profissional inicial, para a variável dependente satisfação com o suporte social. De referir que os valores das médias, utilizados para chegar a essas diferenças, foram obtidos tendo apenas em consideração para o seu cálculo o factor *situação formação profissional inicial*.

Tabela 33. Amplitude da Diferença de Médias - A para a Satisfação Social

Dependent Variable: SATISFAÇÃO SOCIAL

				(J) Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	
				Trabalhadores Com F. P. I.	Trabalhadores Sem F. P. I.
(I) Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	Trabalhadores Com F. P. I.	Mean Difference (I-J)			5,390*
		Std. Error			,888
		Sig. ^a			,000
		95% Confidence Interval for Difference ^a	Lower Bound		3,639
			Upper Bound		7,140
	Trabalhadores Sem F. P. I.	Mean Difference (I-J)		-5,390*	
		Std. Error		,888	
		Sig. ^a		,000	
		95% Confidence Interval for Difference ^a	Lower Bound	-7,140	
			Upper Bound	-3,639	

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

Subsequentemente, a Tabela 34. *Amplitude da diferença de médias – B para a Satisfação Social* são apresentadas as diferenças de médias controladas, entre os trabalhadores com formação profissional inicial e os trabalhadores sem formação profissional inicial, para a variável *satisfação com o suporte social*. Nesta tabela, as médias utilizadas para obter estas diferenças foram calculadas ponderando não só o factor *situação formação profissional inicial*, mas também as restantes co-variáveis ou factores, nomeadamente: *idade, sexo, estado civil, escolaridade, situação laboral, salário, profissão*.

Tabela 34. Amplitude da Diferença de Médias - B para a Satisfação Social

Dependent Variable: SATISFAÇÃO SOCIAL

				(J) Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	
				Trabalhadores Com F. P. I.	Trabalhadores Sem F. P. I.
(I) Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	Trabalhadores Com F. P. I.	Mean Difference (I-J)			4,673*
		Std. Error			,888
		Sig. ^a			,000
		95% Confidence Interval for Difference			
			Lower Bound		2,921
			Upper Bound		6,424
	Trabalhadores Sem F. P. I.	Mean Difference (I-J)		-4,673*	
		Std. Error		,888	
		Sig. ^a		,000	
		95% Confidence Interval for Difference			
			Lower Bound	-6,424	
			Upper Bound	-2,921	

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

Ponderando comparativamente as referidas médias corrigidas e não corrigidas, é possível constatar que as assimetrias, no que se refere às pontuações de satisfação com o suporte social, entre os sujeitos com formação profissional inicial e os sujeitos sem formação profissional inicial, diminuem, à medida que se incluem no modelo as restantes variáveis ou factores. Especificamente, a amplitude da diferença de médias entre os sujeitos com formação profissional inicial e os sujeitos sem formação profissional inicial diminuiu de $\pm 5,390$ para $\pm 4,673$, no que se refere à variável dependente *satisfação com o suporte social*⁶⁰.

A fim de averiguar o grau de associação entre as variáveis do modelo, foram usadas as medidas estatísticas – *eta* e *beta*. , que podem ser presenciadas na Tabela 35 e 36.

⁶⁰ De referir que a significância estatística é sempre garantida.

Tabela 35. Medidas de Associação para a Satisfação Social

	SATISFAÇÃO SOCIAL * Situação Formação Profissional Inicial (FPI)
Eta	,388
Eta Squared	,151

As medidas acima referidas são valores que permitem estimar a relação entre as variáveis dependentes e independentes do modelo criado⁶¹. No que concerne à variável dependente Satisfação com o Suporte Social, na Tabela 35. *Medidas de Associação para a satisfação social*, é possível constatar que o *eta* .388(⁶²), diminuiu para .340 (Tabela 36), após a introdução das restantes variáveis ou factores. Esta ocorrência prova que as diferenças de pontuação na *Satisfação com o Suporte Social*, entre os sujeitos com formação profissional inicial e os sujeitos sem formação profissional inicial, se reduzem, à medida que incluímos no modelo as restantes variáveis ou factores. Isso demonstra que a inclusão das variáveis em apreço é importante para melhorar a explicação do modelo.

Efectuadas as provas estatísticas convenientes⁶³, o modelo de *Regressão Linear* que se obtém é o apresentado na Tabela 36:

⁶¹ O coeficiente estatístico em apreço também pode ser visualizado na Tabela 36, designada *Regressão Linear para a Satisfação Social*.

⁶² *Verifique-se* o valor do *eta* entre as variáveis “situação formação profissional inicial” e “satisfação social”, na Tabela 35. *Medidas de Associação para a Satisfação Social*, é igual ao valor do *beta* do *Model 1*, na Tabela 36. *Regressão Linear para a Satisfação Social*, sendo que este último coeficiente (*beta*) diminui quando se observa o *Model 2*.

⁶³ Os testes estatísticos acima mencionados permitem eliminar algum enviesamento que pudesse ter ocorrido nesta investigação, por não se ter em consideração as diferenças iniciais nas variáveis, entre o grupo de trabalhadores com formação profissional inicial e o grupo de trabalhadores sem formação profissional inicial. Os testes em consideração proporcionam a garantia de que as comparações realizadas são feitas entre grupos com a maior homogeneidade possível, no que se refere às variáveis sócio – demográficas consideradas, contudo, diferentes em relação à situação da formação profissional inicial.

Tabela 36. Regressão Linear para a Satisfação Social ^a

			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
Model	1	(Constant)	40,183	1,412		28,462	,000
		Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	5,390	,888	,388	6,071	,000
	2	(Constant)	43,550	3,493		12,467	,000
		Situação Formação Profissional Inicial (FPI)	4,730	,869	,340	5,443	,000
		Sexo	-,278	,828	-,020	-,336	,737
		Escolaridade	-1,428	,589	-,146	-2,425	,016
		Estado civil	,375	,744	,033	,504	,615
		Profissão	-1,189	,678	-,112	-1,753	,081
		Situação laboral	4,237	,841	,304	5,037	,000
		Salário aproximado	-,165	,629	-,017	-,262	,794
		Idade	-7,01E-02	,039	-,117	-1,802	,073

a. Dependent Variable: SATISFAÇÃO SOCIAL

3.3. ANÁLISES DIFERENCIAIS (T de Student)

3.3.1. Prova T de Student para o género.

HIPÓTESE:

Os homens com formação profissional inicial apresentarão um nível de bem-estar psicológico mais elevado do que os homens sem formação profissional inicial.

3.3.1.1. Prova T de Student para homens.

a) Auto-estima de Rosenberg.

Com o objectivo de comprovar a susceptibilidade da hipótese acima mencionada poder ser comprovada empiricamente, foi realizado um teste T de Student, conforme a Tabela 37, que expõe as médias para a variável auto-estima e a Tabela 38, na qual consta o teste de amostras independentes para a variável auto-estima (homens e formação inicial).

**Tabela 37 - Grupo de Estatísticas para a Auto-estima
(Homens e formação inicial)**

AUTO-ESTIMA

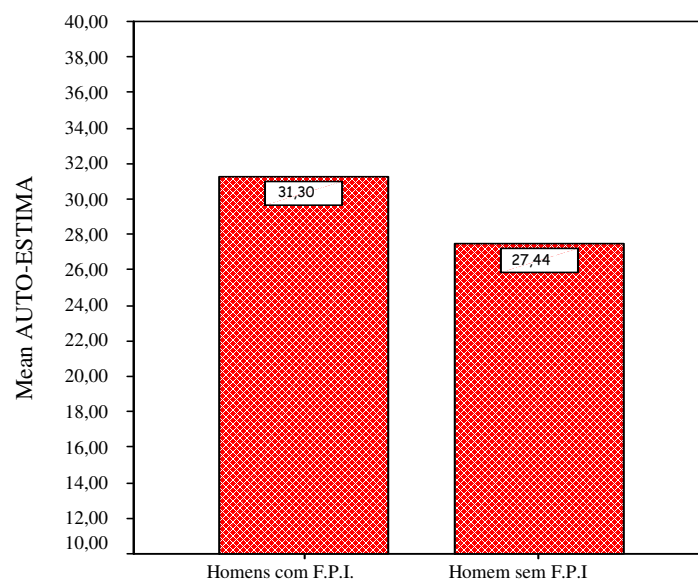
	Homens com formação profissional inicial	Homens sem formação profissional inicial
N	44	52
Mean	31,30	27,44
Std. Deviation	4,892	5,507
Std. Error Mean	,738	,764

**Tabela 38. Teste de Amostras Independentes para a variável Auto-estima (Homens e
formação inicial)**

AUTO-ESTIMA

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	2,439	
	Sig.	,122	
t-test for Equality of Means	t	3,593	3,629
	df	94	93,762
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	Mean Difference	3,85	3,85
	Std. Error Difference	1,072	1,062
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	1,724
		Upper	5,982

Gráfico 16: Pontuações Médias de Auto-estima (homens)



Conforme os resultados apresentados, os homens com formação profissional inicial obtiveram uma pontuação média de auto-estima de $\mu=31,30$, significativamente maior ($t=3,593$; $p < .005$) do que homens sem formação profissional inicial ($\mu= 27,44$). Estes resultados estatísticos indicam que os homens com formação profissional inicial têm uma melhor auto-imagem – no sentido de fazerem um melhor conceito de si próprios – do que os homens sem formação profissional inicial. Considerando estes resultados, pode-se dizer que a formação inicial, ao transmitir valores e princípios, faz com que os indivíduos elaborem uma melhor interpretação de si próprios e das suas qualidades pessoais, as quais são muitas vezes ofuscadas pela vivência reiterada de insucessos profissionais, na sequência de fenómenos *stressantes*, como é o caso do desemprego.

b) Saúde Mental (GHQ28).

A fim de comprovar se a hipótese estabelecida no ponto 3.3.1. é passível de comprovação empírica, no que se refere à variável saúde mental, foi realizado um teste T de *Student*, conforme se pode verificar pelas Tabelas 39 e 40.

**Tabela 39. Grupo de Estatísticas para a Saúde Mental
(Homens e formação inicial)**

SAÚDE MENTAL

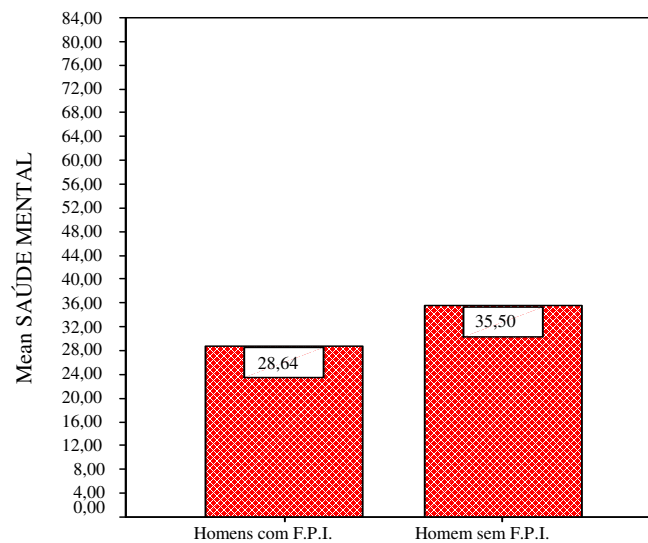
	Homens com formação profissional inicial	Homem sem formação profissional inicial
N	44	52
Mean	28,64	35,50
Std. Deviation	7,582	7,320
Std. Error Mean	1,143	1,015

Tabela 40. Teste de Amostras Independentes para a variável Saúde Mental (Homens e formação inicial)

SAÚDE MENTAL

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	,000	
	Sig.	,987	
t-test for Equality of Means	t	-4,503	-4,490
	df	94	90,245
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	Mean Difference	-6,86	-6,86
	Std. Error Difference	1,524	1,529
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-9,901
		Upper	-3,827

Gráfico 17: Pontuações Médias Saúde Mental (homens)



A análise dos quadros estatísticos anteriores permitiu apurar que a deterioração da saúde mental é significativamente maior ($t=-4,503$, $p < .001$) nos homens sem formação profissional inicial ($\mu=35,50$), do que nos homens com formação profissional inicial ($\mu=28,64$).

Em termos interpretativos, os resultados significam que os homens da presente amostra sem formação profissional inicial revelaram maior incapacidade de realizar actividades quotidianas, usuais de uma pessoa saudável (ou seja, têm mais quebras no

funcionamento normal) do que os seus homólogos com formação profissional inicial. Ora, estes resultados apontam para o facto da formação inicial *preparar* os activos com conteúdos que são úteis pelo facto de inibirem as *quebras do funcionamento normal*, designadamente princípios, valores, métodos, o que explica as diferenças de médias entre os grupos em causa.

c) Satisfação com o Suporte Social (SSS).

Com o intuito de apurar se a hipótese estabelecida no ponto 3.3.1. é susceptível de verificação empírica, foi realizado um teste T de *student*, conforme se mostra nas tabelas 41 e 42:

Tabela 41. Grupo de Estatísticas para a variável Satisfação Social (Homens e formação inicial)

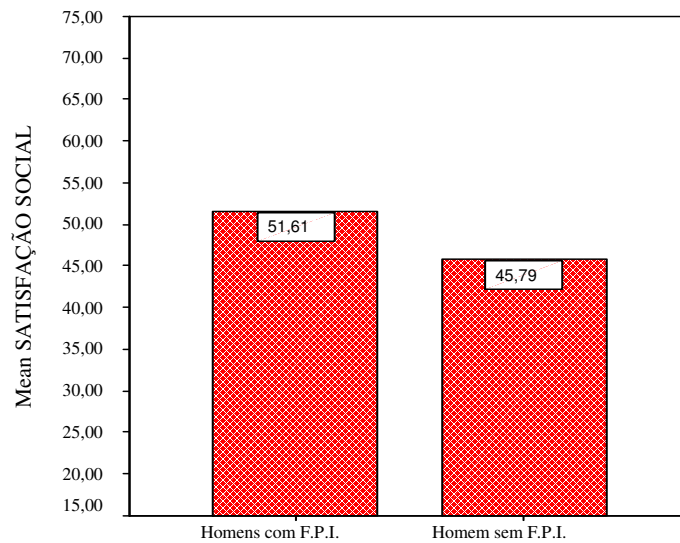
SATISFAÇÃO SOCIAL

	Homens com formação profissional inicial	Homem sem formação profissional inicial
N	44	52
Mean	51,61	45,79
Std. Deviation	6,868	7,288
Std. Error Mean	1,035	1,011

Tabela 42. Teste de Amostras Independentes para a variável Satisfação Social (Homens e formação inicial)

SATISFAÇÃO SOCIAL

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	,003	
	Sig.	,954	
t-test for Equality of Means	t	4,006	4,026
	df	94	92,881
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	Mean Difference	5,83	5,83
	Std. Error Difference	1,454	1,447
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	2,938
		Upper	8,712

Gráfico 18: Pontuações Médias de Satisfação Social (homens)

Em relação à variável satisfação com o suporte social, a previsão inicial também se verificou. Ou seja, os homens com formação inicial obtiveram uma pontuação média de *satisfação com o suporte social* ($\mu=51,61$) significativamente maior ($t=4,006$; $p < .001$) do que os homens sem formação profissional inicial ($\mu=45,79$).

Estas pontuações significam que os homens com formação profissional inicial revelaram uma maior satisfação social, do que os seus homólogos sem formação profissional inicial, o que, segundo o propósito de avaliação deste questionário (ESSS), certifica um maior bem-estar psicológico, por via da redução do *stress* laboral.

Portanto, a avaliar pelos resultados estatísticos obtidos, a formação inicial demonstrou ter contribuído, com os conteúdos que ministrou, para uma melhor clarividência do activo, expressa pelo modo como este observa e entende o suporte social. Pelo que, o *feedback* positivo daí resultante é o bem-estar psicológico.

3.3.1.2. Prova T de *Student* para mulheres.

HIPÓTESE:

As mulheres com formação profissional inicial apresentarão um nível de bem-estar psicológico mais elevado do que as mulheres sem formação profissional inicial.

a) Auto-estima.

Com a finalidade de confirmar se a hipótese anterior é susceptível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *Student*, conforme se mostra nas Tabelas 43 e 44, expostas abaixo.

Tabela 43. Grupo de Estatísticas da Auto-estima (Mulheres e formação inicial)

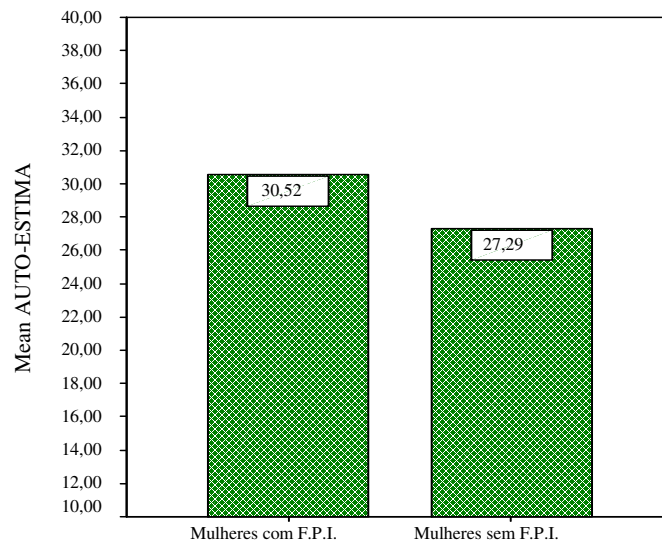
AUTO-ESTIMA

	Mulheres com formação profissional inicial	Mulheres sem formação profissional inicial
N	63	51
Mean	30,52	27,29
Std. Deviation	3,689	5,009
Std. Error Mean	,465	,701

Tabela 44. Teste de Amostras Independentes para a Auto-estima (Mulheres e formação inicial)

AUTO-ESTIMA

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	9,210	
	Sig.	,003	
t-test for Equality of Means	t	3,961	3,838
	df	112	89,612
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	Mean Difference	3,23	3,23
	Std. Error Difference	,815	,841
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	1,614
		Upper	4,845

Gráfico 19: Pontuações Médias de Auto-estima (mulheres)

No que concerne à variável *auto-estima*, as mulheres com formação profissional inicial obtiveram uma pontuação média de $\mu=30,52$, significativamente superior ($t=3,838$; $p < .001$) à obtida pelas mulheres sem formação profissional inicial ($\mu= 27,29$).

Os resultados apresentados significam que as mulheres da amostra em consideração, com formação inicial, fazem uma melhor auto-avaliação de si próprias do que as mulheres que não têm formação profissional inicial. De acordo com estes resultados, é possível depreender que a formação profissional inicial, atendendo à riqueza dos conteúdos que transmite, operou a uma transformação intrínseca nas mulheres, que se orientou no sentido das mesmas interpretarem mais favoravelmente as suas qualidades pessoais.

b) Saúde Mental.

A fim de verificar se a hipótese estabelecida no ponto 3.3.1.2. é passível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *student*, conforme as Tabelas 45 e 46:

**Tabela 45. Grupo de Estatísticas para a Saúde Mental
(Mulheres e formação inicial)**

SAÚDE MENTAL

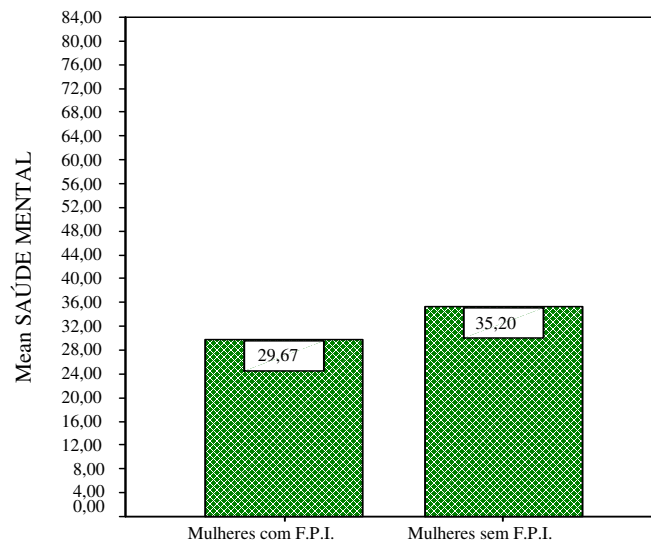
	Mulheres com formação profissional inicial	Mulheres sem formação profissional inicial
N	63	51
Mean	29,67	35,20
Std. Deviation	5,105	6,957
Std. Error Mean	,643	,974

Tabela 46. Teste de Amostras Independentes para a Saúde Mental (mulheres e formação inicial)

SAÚDE MENTAL

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	4,768	
	Sig.	,031	
t-test for Equality of Means	t	-4,890	-4,737
	df	112	89,395
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	Mean Difference	-5,53	-5,53
	Std. Error Difference	1,131	1,167
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-7,770
		Upper	-3,289

Gráfico 20: Pontuações Médias de Saúde Mental (mulheres)



Em relação à variável saúde mental, as mulheres sem formação profissional inicial atingiram uma pontuação média que revelou uma deterioração da *saúde mental* ($\mu=35,20$) mais significativa ($t=-4,737$; $p < .001$), do que as mulheres com formação profissional inicial ($\mu=29,67$).

As pontuações de saúde mental indicam que as mulheres sem formação profissional inicial demonstraram maior incapacidade funcional para realizar tarefas quotidianas normais de uma pessoa saudável, isto em comparação com as mulheres com formação profissional. O mesmo é dizer que as mulheres com formação profissional inicial demonstram possuir, intrinsecamente, “ferramentas” que as ajudam a atenuar as *quebras de funcionamento normal*.

c) Satisfação com o Suporte Social.

Para comprovar se a hipótese anteriormente estabelecida é susceptível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *Student*, conforme tabelas 47 e 48.

**Tabela 47. Grupo de Estatísticas para a Satisfação Social
(mulheres e formação inicial)**

SATISFAÇÃO SOCIAL

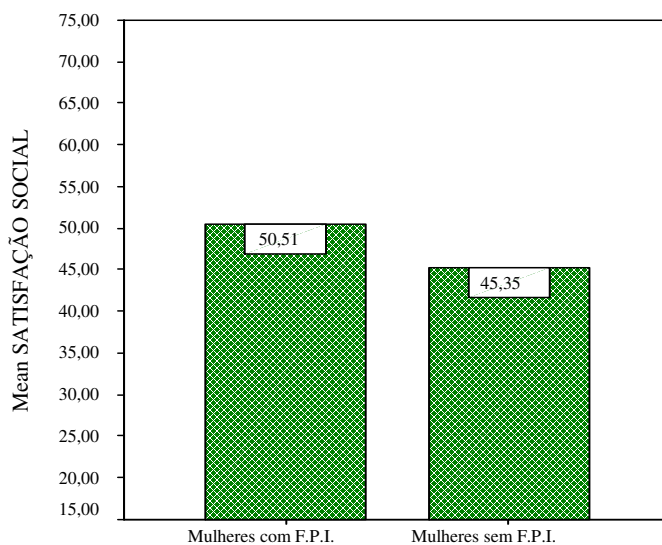
	Mulheres com formação profissional inicial	Mulheres sem formação profissional inicial
N	63	51
Mean	50,51	45,35
Std. Deviation	5,089	6,672
Std. Error Mean	,641	,934

Tabela 48. Teste de Amostras Independentes para a variável Satisfação Social (mulheres e formação inicial)

SATISFAÇÃO SOCIAL

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	2,791	
	Sig.	,098	
t-test for Equality of Means	t	4,679	4,549
	df	112	91,774
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	Mean Difference	5,15	5,15
	Std. Error Difference	1,102	1,133
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	2,972
		Upper	7,405

Gráfico 21: Pontuações Médias de Satisfação Social (mulheres)



As mulheres com formação profissional inicial alcançaram uma pontuação média de $\mu=50,51$ de satisfação com o suporte social, significativamente maior ($t=4,679$; $p < .001$) do que as mulheres sem formação profissional inicial ($\mu= 45,35$).

Os resultados expostos significam que as mulheres com formação profissional inicial (em comparação com as mulheres sem formação profissional inicial) manifestaram uma maior satisfação social, e, em consequência, um maior bem-estar

psicológico, do que as mulheres sem formação profissional inicial. Naturalmente que a formação profissional, ao promover uma forma mais positiva de ver e entender a vida, possibilitou uma melhor interpretação do suporte social - entendendo o suporte social como todas as pessoas ou entidades que nos rodeiam e apoiam -, por parte das mulheres com formação profissional inicial, sendo que este facto teve como resultado uma vantagem relativa nas pontuações médias de satisfação social, em relação às demais.

3.3.2. Prova T de *Student* para empregados.

3.3.2.1. Prova T de *Student* para empregados (formação inicial)

HIPÓTESE:

Os trabalhadores empregados com formação profissional inicial terão níveis de bem-estar psicológico mais elevados do que os trabalhadores empregados sem formação profissional inicial.

a) Auto-estima.

Com a finalidade de comprovar se a hipótese acima fixada é passível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *Student*, conforme se observa nas Tabelas 49 e 50.

Tabela 49. Grupo de Estatísticas da Auto-estima (empregados e formação inicial)

AUTO-ESTIMA

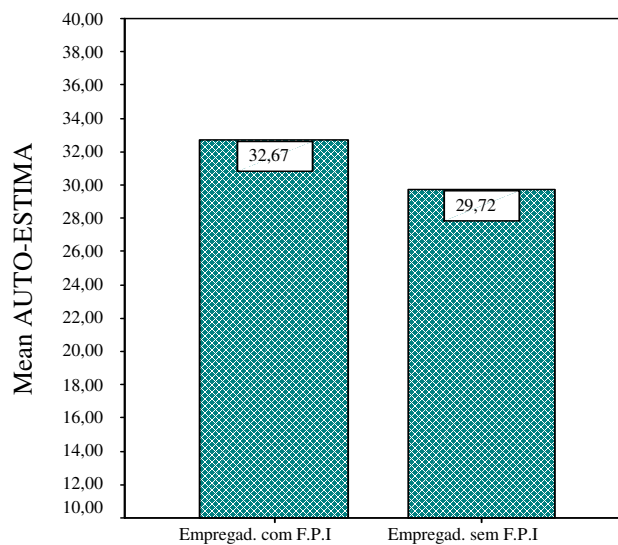
	Empregados com formação profissional inicial	Empregados sem formação profissional inicial
N	60	39
Mean	32,67	29,72
Std. Deviation	3,713	4,110
Std. Error Mean	,479	,658

Tabela 50. Teste de Amostras Independentes para a Auto-estima (empregados e formação inicial)

AUTO-ESTIMA

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	,434	
	Sig.	,512	
t-test for Equality of Means	t	3,701	3,622
	df	97	75,351
	Sig. (2-tailed)	,000	,001
	Mean Difference	2,95	2,95
	Std. Error Difference	,797	,814
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	1,368
		Upper	4,530

Gráfico 22: Pontuações Médias de Auto-estima (empregados)



Relativamente à variável auto-estima, os empregados com formação profissional inicial obtiveram uma pontuação média de $\mu=32,67$, significativamente superior ($t=3,701$; $p < .001$) aos empregados sem formação profissional inicial ($\mu= 29,72$).

Dadas as pontuações obtidas, é possível afirmar que os empregados com formação profissional inicial fazem um melhor julgamento de si próprios e das suas qualidades pessoais do que os empregados sem formação profissional inicial. Ora, isso significa que o capital humano transmitido na formação inicial, além de valorizar o

empregado, enquanto activo, promove, em simultâneo, uma maior consciência das suas qualidades pessoais, e, por conseguinte, uma melhor opinião de si próprio, tendo em conta as médias acima evidenciadas.

b) Saúde Mental.

Para confirmar se a hipótese estabelecida no ponto 3.3.2.1. é susceptível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *Student*, conforme as Tabelas 51 e 52.

**Tabela 51. Grupo de Estatísticas para a Saúde Mental
(empregados e formação inicial)**

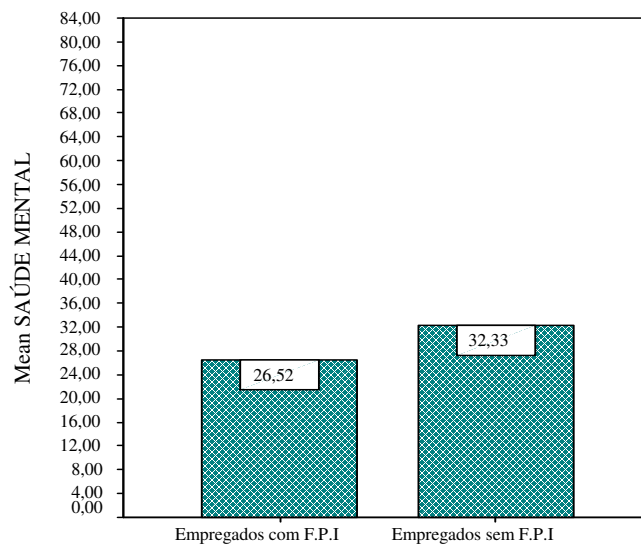
SAÚDE MENTAL

	Empregados com formação profissional inicial	Empregados sem formação profissional inicial
N	60	39
Mean	26,52	32,33
Std. Deviation	5,229	4,879
Std. Error Mean	,675	,781

Tabela 52. Teste de Amostras Independentes para a Saúde Mental (empregados e formação inicial)

SAÚDE MENTAL

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	1,366	
	Sig.	,245	
t-test for Equality of Means	t	-5,551	-5,634
	df	97	85,293
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	Mean Difference	-5,82	-5,82
	Std. Error Difference	1,048	1,033
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-7,896
		Upper	-3,764

Gráfico 23: Pontuações Médias de Saúde Mental (empregados)

Em relação à variável saúde mental, a observação dos quadros estatísticos permitiu apurar que a deterioração da *saúde mental* é significativamente maior ($t=-5,551$; $p < .001$) nos empregados sem formação profissional inicial ($\mu=32,33$), do que nos empregados com formação profissional inicial ($\mu=26,52$).

Os resultados estatísticos dos quadros acima significam que os empregados sem formação profissional inicial têm maiores dificuldades de funcionamento normal, do ponto de vista do desempenho de tarefas vulgares do dia-a-dia, do que os seus congêneres com formação profissional inicial. Neste caso, a formação profissional inicial demonstra ter facultado aos empregados aptidões cujas consequências atenuam as *quebras de funcionamento normal*.

c) Satisfação com o Suporte Social.

A fim de apurar se a hipótese estabelecida anteriormente é susceptível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *Student*, conforme as Tabelas 53 e 54.

**Tabela 53. Grupo de Estatísticas para a satisfação social
(empregados e formação inicial)**

SATISFAÇÃO SOCIAL

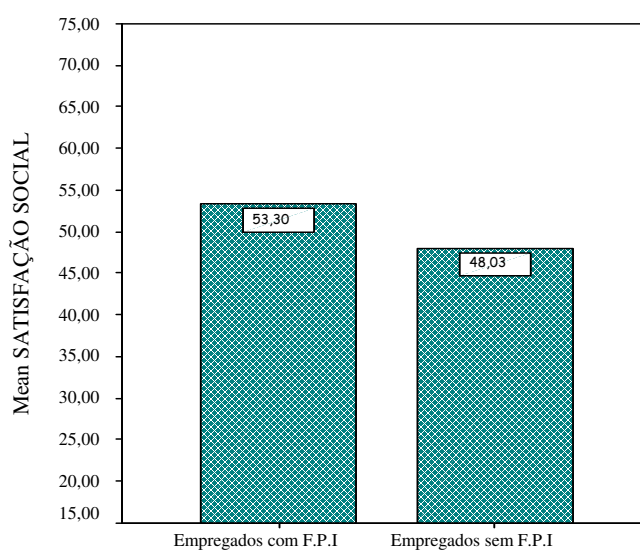
	Empregados com formação profissional inicial	Empregados sem formação profissional inicial
N	60	39
Mean	53,30	48,03
Std. Deviation	4,760	4,380
Std. Error Mean	,614	,701

Tabela 54. Teste de Amostras Independentes para a Satisfação Social (empregados e formação inicial)

SATISFAÇÃO SOCIAL

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	1,601	
	Sig.	,209	
t-test for Equality of Means	t	5,557	5,656
	df	97	86,066
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	Mean Difference	5,27	5,27
	Std. Error Difference	,949	,932
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	3,391
		Upper	7,128

Gráfico 24: Pontuações Médias de Satisfação Social (empregados)



No que concerne à variável satisfação com o suporte social, os empregados com formação profissional inicial obtiveram pontuações médias na escala da satisfação com o suporte social $\mu=53,30$, significativamente superiores ($t=5,557$; $p < .001$) aos empregados sem formação profissional inicial ($\mu=48,03$).

Estes resultados são indicadores de que os empregados com formação profissional inicial manifestaram uma maior satisfação social, o que é revelador de níveis de bem-estar psicológico elevados, em comparação com os seus homólogos sem formação profissional inicial, sendo que isso sucede pelas razões anteriormente evidenciadas.

3.3.2.2. Prova T de Student para empregados (formação contínua)

HIPÓTESE:

Os trabalhadores empregados com formação profissional contínua terão níveis de bem-estar psicológico mais elevados do que os trabalhadores sem formação profissional contínua.

a) Auto-estima.

Com o objectivo de verificar se a hipótese anterior é susceptível de comprovação, foi realizado um teste T de Student, evidente nas tabelas 55 e 56.

Tabela 55. Grupo de Estatísticas para a Auto-estima (empregados e formação contínua)

AUTO-ESTIMA

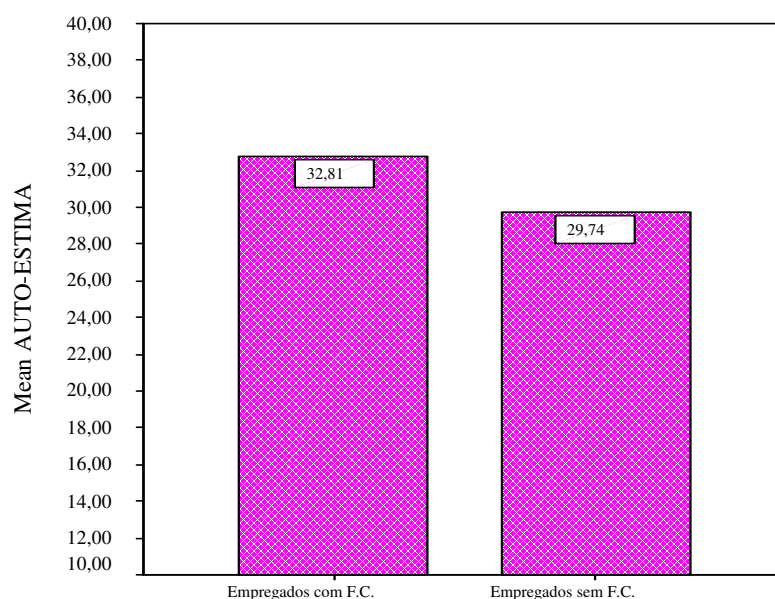
	Empregados com formação profissional contínua	Empregados sem formação profissional contínua
N	57	42
Mean	32,81	29,74
Std. Deviation	4,393	2,931
Std. Error Mean	,582	,452

Tabela 56. Teste de Amostras Independentes para a variável Auto-estima (empregados e formação contínua)

AUTO-ESTIMA

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	2,472	
	Sig.	,119	
t-test for Equality of Means	t	3,926	4,164
	df	97	96,160
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	Mean Difference	3,07	3,07
	Std. Error Difference	,782	,737
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	1,518
		Upper	4,620

Gráfico 25: Pontuações Médias de Auto-estima (empregados F. Cont.)



Os empregados com formação contínua obtiveram uma pontuação média para a variável auto-estima $\mu=32,81$, significativamente maior ($t=3,926$; $p < .001$) do que os empregados sem formação profissional contínua ($\mu=29,74$).

O exposto significa que os empregados com formação contínua têm uma melhor concepção de si próprios, tendo, portanto, uma melhor auto-imagem do que os empregados sem formação contínua. Refira-se que a formação contínua, à guisa do que sucede com o emprego, é uma instituição que tem uma componente relacional, que

implica a socialização, sendo, esta última, um dos factores que, segundo as teorias psicológicas, é um dos pilares do bem-estar psicológico.

b) Saúde Mental.

Para comprovar se a hipótese anteriormente estabelecida é susceptível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *Student*, patente nas Tabelas 57 e 58:

**Tabela 57. Grupo de Estatísticas para a Saúde Mental
(empregados e formação contínua)**

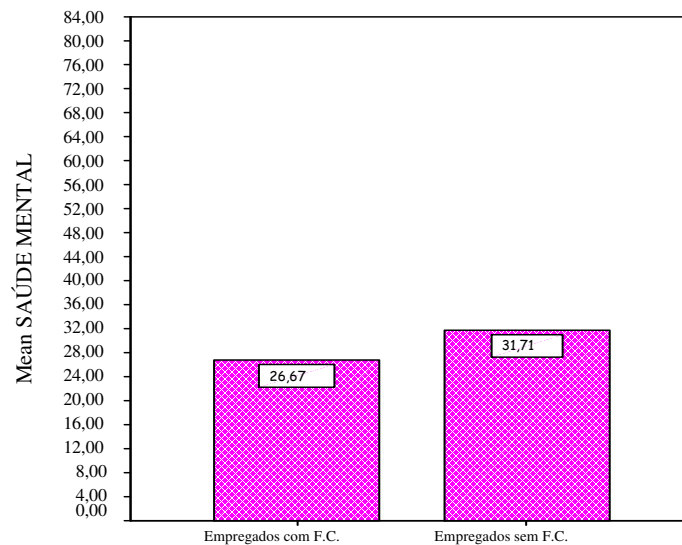
SAÚDE MENTAL

	Empregados com formação profissional contínua	Empregados sem formação profissional contínua
N	57	42
Mean	26,67	31,71
Std. Deviation	6,348	3,293
Std. Error Mean	,841	,508

**Tabela 58. Teste de Amostras Independentes para a variável Saúde Mental
(empregados e formação contínua)**

SAÚDE MENTAL

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	15,484	
	Sig.	,000	
t-test for Equality of Means	t	-4,704	-5,138
	df	97	88,287
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	Mean Difference	-5,05	-5,05
	Std. Error Difference	1,073	,982
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-7,177
		Upper	-2,918

Gráfico 26: Pontuações Médias Saúde Mental (empregados F. Cont.)

No que concerne à variável *Saúde Mental*, a visualização dos quadros estatísticos permitiu apurar que a deterioração da *saúde mental* é significativamente maior ($t=-5,138$; $p < .001$) nos empregados sem formação contínua ($\mu=31,71$), do que nos empregados com formação contínua ($\mu=26,67$).

Ora, isso significa que os empregados sem formação profissional contínua sentem-se mais incapazes de realizar tarefas usuais da vida quotidiana, próprias de pessoas saudáveis, do que os empregados com formação profissional contínua.

c) Satisfação com o Suporte Social.

A fim de apurar se a hipótese anteriormente estabelecida é susceptível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *Student*, conforme as tabelas 59 e 60:

**Tabela 59. Grupo de Estatísticas para a Satisfação Social
(empregados e formação contínua)**

SATISFAÇÃO SOCIAL

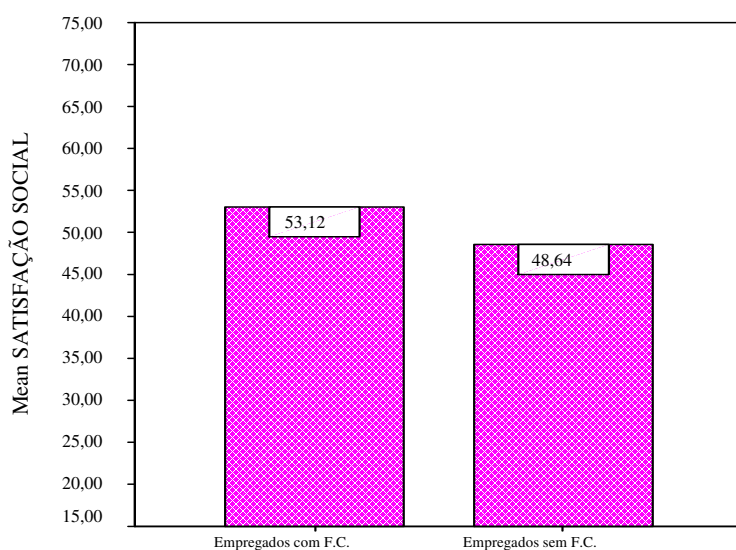
	Empregados com formação profissional contínua	Empregados sem formação profissional contínua
N	57	42
Mean	53,12	48,64
Std. Deviation	5,571	3,491
Std. Error Mean	,738	,539

Tabela 60. Teste de Amostras Independentes para a satisfação social (empregados e formação contínua)

SATISFAÇÃO SOCIAL

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	9,232	
	Sig.	,003	
t-test for Equality of Means	t	4,587	4,904
	df	97	94,811
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	Mean Difference	4,48	4,48
	Std. Error Difference	,977	,914
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	2,666
		Upper	6,294

Gráfico 27: Pontuações Médias de Satisfação Social (empregados F. Cont.)



Em relação à variável Satisfação com o Suporte Social, pode-se dizer que os empregados com formação profissional contínua obtiveram uma pontuação média de *satisfação com o suporte social* de $\mu=53,12$, significativamente maior ($t=4,904$; $p < .001$) do que aos empregados sem formação profissional contínua ($\mu=48,64$).

A interpretação dessas medidas permite concluir que os empregados com formação profissional contínua têm maior satisfação social, do que os empregados sem formação profissional contínua (e isso deve-se ao facto do elevado nível de suporte social mitigar o *stress laboral*).

3.3.2.3. Prova T de *Student* para empregados precários (formação contínua).

HIPÓTESE:

Os trabalhadores precários que participam na formação contínua apresentarão maior bem-estar psicológico do que os seus homólogos que não participam em formação contínua.

a) Auto-estima.

Com vista a apurar se a hipótese anteriormente estabelecida é susceptível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *Student*, conforme consta nas tabelas 61 e 62:

**Tabela 61. Grupo de Estatísticas para a Auto-estima
(empregados precários e formação contínua)**

AUTO-ESTIMA

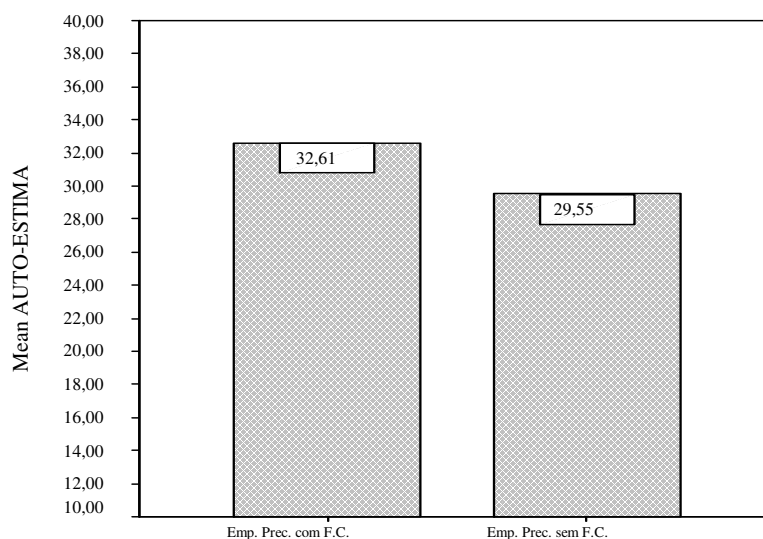
	Empregados Precários com Form. Cont.	Empregados Precários sem Form. Cont.
N	31	38
Mean	32,61	29,55
Std. Deviation	5,011	3,011
Std. Error Mean	,900	,488

**Tabela 62. Teste de Amostras Independentes para a Auto-estima (empregados precários e
formação contínua)**

AUTO-ESTIMA

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	5,782	
	Sig.	,019	
t-test for Equality of Means	t	3,137	2,989
	df	67	46,968
	Sig. (2-tailed)	,003	,004
	Mean Difference	3,06	3,06
	Std. Error Difference	,976	1,024
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	1,113
		Upper	5,008

Gráfico 28: Pontuações Médias da Auto-estima (emp. precários F. Cont.)



No que se refere à variável auto-estima, os empregados precários com formação contínua obtiveram uma média de $\mu=32,61$, significativamente mais elevada ($t=2,989$; $p < .05$) do que os empregados precários sem formação contínua ($\mu= 29,55$).

A interpretação que se pode fazer é a de que a formação profissional contínua favorece o conceito que os trabalhadores precários têm de si próprios, relativamente aos trabalhadores precários sem formação profissional contínua.

b) Saúde Mental.

Com o fim de apurar se a hipótese anteriormente estabelecida é susceptível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *Student*, conforme consta nas tabelas 63 e 64:

**Tabela 63. Grupo de Estatísticas para a Saúde Mental
(empregados precários e formação contínua)**

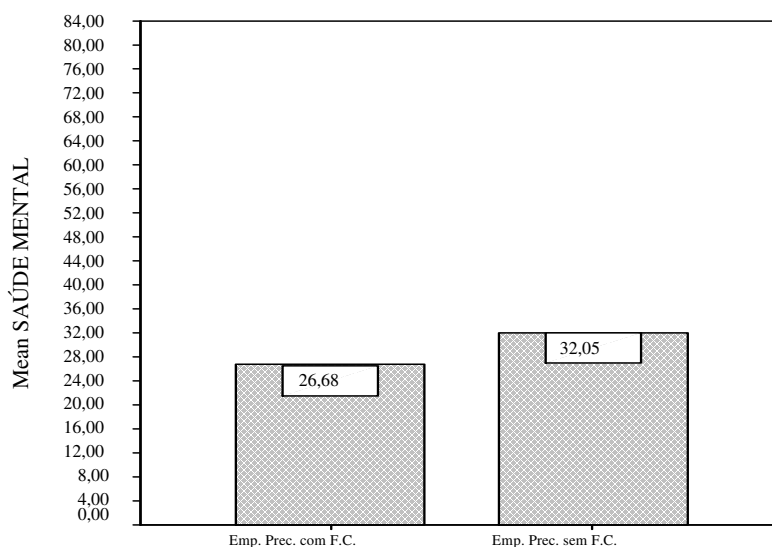
SAÚDE MENTAL

	Empregados Precários com Form. Cont.	Empregados Precários sem Form. Cont.
N	31	38
Mean	26,68	32,05
Std. Deviation	7,030	3,229
Std. Error Mean	1,263	,524

Tabela 64. Teste de Amostras Independentes para a Saúde Mental (empregados precários e formação contínua)

SAÚDE MENTAL

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	17,855	
	Sig.	,000	
t-test for Equality of Means	t	-4,205	-3,932
	df	67	40,251
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	Mean Difference	-5,38	-5,38
	Std. Error Difference	1,278	1,367
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-7,926
		Upper	-2,824

Gráfico 29: Pontuações Médias de Saúde Mental (emp. precários F. Cont.)

Relativamente à *deterioração da saúde mental*, as estatísticas indicam que os empregados precários sem formação contínua têm uma média $\mu=32,05$, significativamente mais elevada ($t=-3,932$; $p < .001$) do que os empregados precários com formação contínua ($\mu=26,68$).

Os resultados estatísticos apontam para que os trabalhadores precários sem formação profissional contínua tenham uma maior quebra de funcionamento normal (entendendo a *quebra do funcionamento normal* como a incapacidade de realizar tarefas quotidianas atribuíveis a uma pessoa saudável), do que os trabalhadores precários com formação profissional contínua.

c) Satisfação com o Suporte Social.

Para averiguar se a hipótese anteriormente estabelecida é susceptível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *Student*, conforme Tabela 65 e 66:

**Tabela 65. Grupo de Estatísticas para a Satisfação Social
(empregados precários e formação contínua)**

SATISFAÇÃO SOCIAL

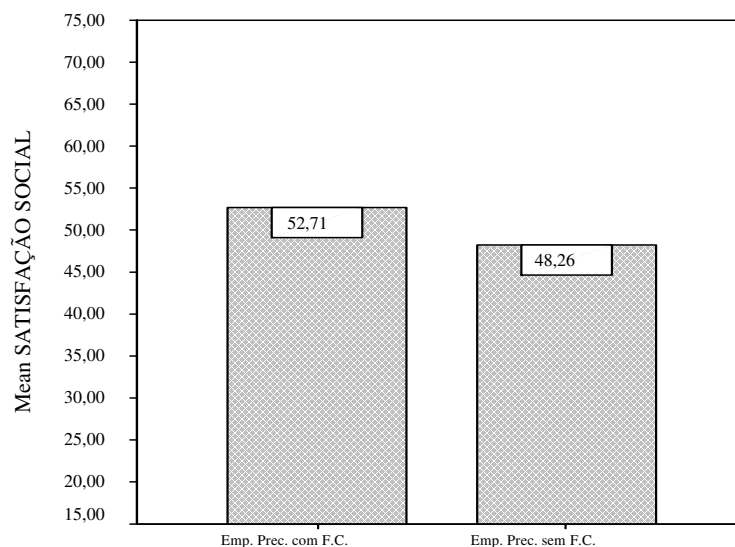
	Empregados Precários com Form. Cont.	Empregados Precários sem Form. Cont.
N	31	38
Mean	52,71	48,26
Std. Deviation	6,155	3,407
Std. Error Mean	1,105	,553

**Tabela 66. Teste de Amostras Independentes para a Satisfação Social (empregados
precários e formação contínua)**

SATISFAÇÃO SOCIAL

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	12,773	
	Sig.	,001	
t-test for Equality of Means	t	3,801	3,598
	df	67	44,610
	Sig. (2-tailed)	,000	,001
	Mean Difference	4,45	4,45
	Std. Error Difference	1,170	1,236
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	2,111
		Upper	6,782

Gráfico 30: Pontuações Médias de Satisfação Social (emp. precários F. Cont.)



No que concerne à variável Satisfação com o Suporte Social, os valores estatísticos obtidos indicam que os empregados precários com formação contínua possuem uma média $\mu=52,71$, significativamente maior ($t=3,598$; $p < .05$) do que empregados precários sem formação contínua ($\mu=48,26$).

Em termos interpretativos, os empregados precários com formação profissional contínua têm uma maior satisfação social do que os seus homólogos sem formação profissional contínua, isto porque os primeiros revelam uma maior percepção de apoio social, que está associado a níveis de *stress* laboral inferiores, e, por conseguinte, a um maior bem-estar psicológico.

3.3.3. Prova T de *Student* para desempregados.

HIPÓTESE:

Os trabalhadores desempregados que frequentaram formação profissional inicial mostrarão um maior bem-estar psicológico do que os seus semelhantes sem formação profissional inicial.

a) Auto-estima.

Com o intuito de comprovar se a hipótese anteriormente estabelecida é susceptível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *Student*, conforme as Tabelas 67 e 68.

Tabela 67. Grupo de Estatísticas para a Auto-estima (desempregados e formação inicial)

AUTO-ESTIMA

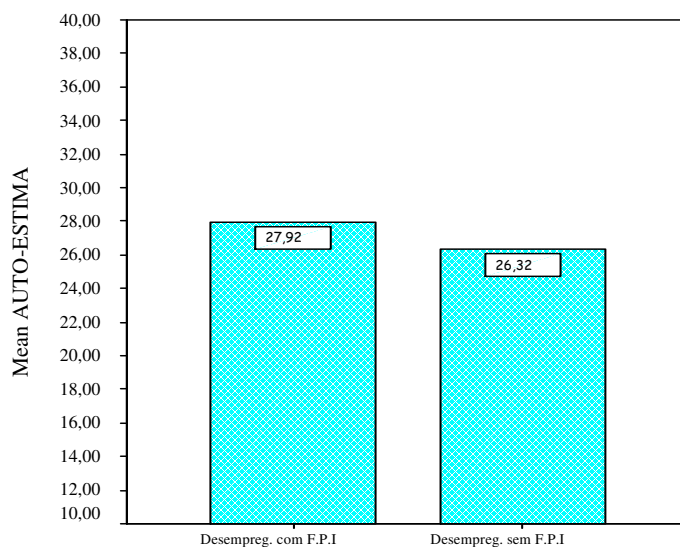
	Desempregados com formação profissional inicial	Desempregados sem formação profissional inicial
N	49	62
Mean	27,92	26,32
Std. Deviation	4,618	4,991
Std. Error Mean	,660	,634

Tabela 68. Teste de Amostras Independentes para a Auto-estima (desempregados e formação inicial)

AUTO-ESTIMA

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	,906	
	Sig.	,343	
t-test for Equality of Means	t	1,728	1,744
	df	109	106,267
	Sig. (2-tailed)	,087	,084
	Mean Difference	1,60	1,60
	Std. Error Difference	,923	,915
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-,234
		Upper	3,410

Gráfico 31: Pontuações Médias de Auto-estima (desempregados)



A consulta das Tabelas 67 e 68 (acima) permite constatar que os desempregados com formação profissional inicial obtiveram uma média de auto-estima de $\mu = 27,92$ e os desempregados sem formação profissional inicial obtiveram uma média de auto-estima de $\mu = 26,32$, sendo que se não se verificaram diferenças estatisticamente significativas ($t = 1,728$; $p > .05$) entre os grupos em questão.

Neste caso, depreende-se que a concepção que os desempregados têm de si próprios (auto-imagem) não é influenciada significativamente, no sentido da melhoria, pelo facto destes possuírem curso de formação profissional inicial. Este resultado demonstra que a situação de desemprego, do ponto de vista da degradação psicológica dos trabalhadores, é tão grave e tem consequências tão profundas que consegue anular os efeitos de qualquer estimulador da auto-estima, neste caso, a formação profissional.

b) Saúde Mental.

A fim de verificar se a hipótese anteriormente estabelecida é susceptível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *Student*, conforme as Tabelas 69 e 70:

**Tabela 69. Grupo de Estatísticas para a Saúde Mental
(desempregados e formação inicial)**

SAÚDE MENTAL

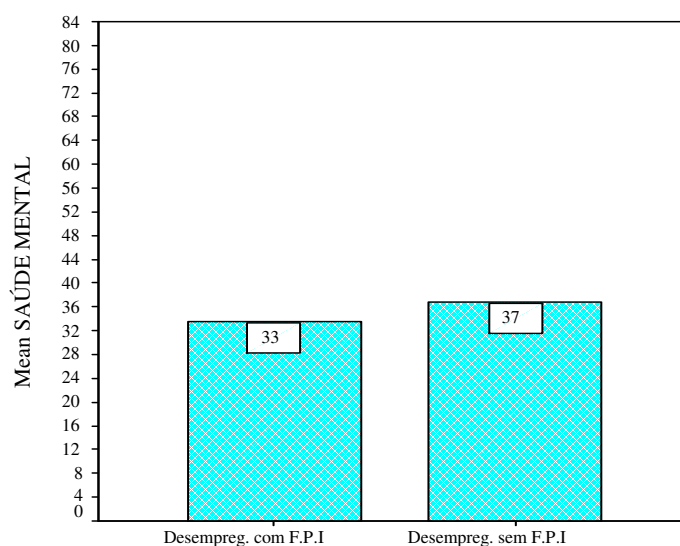
	Desempregados com formação profissional inicial	Desempregados sem formação profissional inicial
N	49	62
Mean	33,45	36,76
Std. Deviation	6,605	7,370
Std. Error Mean	,944	,936

Tabela 70. Teste de Amostras Independentes para a Saúde Mental (desempregados e formação contínua)

SAÚDE MENTAL

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	3,804	
	Sig.	,054	
t-test for Equality of Means	t	-2,458	-2,490
	df	109	107,236
	Sig. (2-tailed)	,016	,014
	Mean Difference	-3,31	-3,31
	Std. Error Difference	1,346	1,329
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-5,977
		Upper	-,641

Gráfico 32: Pontuações Médias de Saúde Mental (desempregados)



Contrariamente, no que se refere à variável deterioração da saúde mental, os desempregados com formação profissional inicial obtiveram uma média de $\mu = 33,45$, significativamente menor ($t = -2,458$; $p < .05$) do que desempregados sem formação profissional inicial ($\mu = 36,76$).

Estes resultados significam que o desempregado com formação profissional inicial demonstra uma maior capacidade de realizar tarefas quotidianas, próprias de pessoas saudáveis, em comparação com os desempregados sem formação profissional inicial.

c) Satisfação com o Suporte Social.

Com vista a apurar se a hipótese anteriormente estabelecida é susceptível de comprovação empírica, foi realizado um teste T de *Student*, conforme consta nas Tabelas 71 e 72:

**Tabela 71. Grupo de Estatísticas para a satisfação social
(desempregados e formação inicial)**

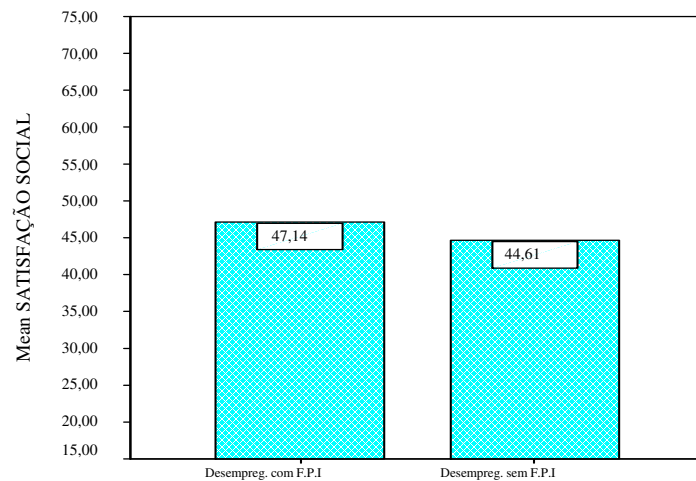
SATISFAÇÃO SOCIAL

	Desempregados com formação profissional inicial	Desempregados sem formação profissional inicial
N	49	62
Mean	47,14	44,61
Std. Deviation	7,053	7,316
Std. Error Mean	1,008	,929

Tabela 72. Teste de Amostras Independentes para a satisfação social (desempregados e formação inicial)

SATISFAÇÃO SOCIAL

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	,460	
	Sig.	,499	
t-test for Equality of Means	t	1,838	1,846
	df	109	104,740
	Sig. (2-tailed)	,069	,068
	Mean Difference	2,53	2,53
	Std. Error Difference	1,377	1,371
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-,198
		Upper	5,248

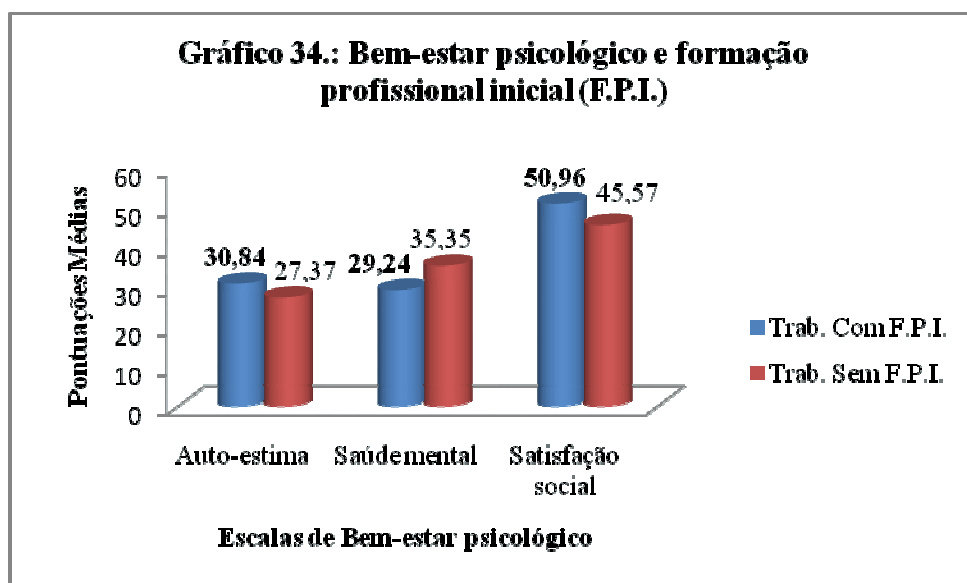
Gráfico 33: Pontuações Médias de Satisfação Social (desempregados)

O subgrupo de desempregados com formação profissional inicial obteve uma média de satisfação com o suporte social de $\mu = 47,14$ e o subgrupo de desempregados sem formação profissional inicial obteve uma média de $\mu = 44,61$, embora também não se tivessem verificado diferenças estatisticamente significativas ($t=1,838$; $p>.05$).

Face a estes resultados, é possível dizer que a formação profissional inicial não influenciou a percepção de suporte social nos desempregados.

4. DISCUSSÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS.

Conforme se verificou anteriormente, a *hipótese principal* desta investigação foi comprovada, podendo-se assim dizer que os trabalhadores com formação profissional inicial, pertencentes à amostra em consideração, obtiveram pontuações médias de bem-estar psicológico superiores aos seus homólogos sem formação profissional inicial, como se pode visualizar no Gráfico 34. ⁽⁶⁴⁾:



1. Auto-estima de Rosenberg ($F=21,240$; $p < .0001$);

As médias da *auto-estima* evidenciam que os trabalhadores com formação profissional inicial fazem uma melhor avaliação de si próprios e das suas qualidades pessoais ($\mu_{\text{auto-estima}}=30,84$), do que os trabalhadores sem formação profissional inicial ($\mu_{\text{auto-estima}}=27,37$).

2. Saúde Mental (GHQ28) ($F=34,214$; $p < .0001$);

Por sua vez, as médias da *saúde mental* revelam que os trabalhadores com formação profissional inicial ($\mu_{\text{saúde mental}}=29,24$) têm menores quebras de funcionamento normal quotidiano (ou seja, evidenciam menor incapacidade de executar actividades usuais,

⁶⁴ Nos Gráficos 34 a 40 convém ter em conta que, para a escala de *saúde mental*, a forma de pontuação é invertida, logo diferente das escalas de auto-estima e de satisfação social. Pelo que, nesse caso, a pontuação mais alta corresponde a uma situação de saúde mental mais desfavorável e vice-versa. Portanto, essa é razão para a diferente configuração dos cilindros referentes à saúde mental.

próprias de uma pessoa saudável), do que os trabalhadores sem formação profissional inicial ($\mu_{\text{saúde mental}}=35,35$)⁶⁵.

3. Satisfação com o Suporte Social (S.S.S.) (F= 27,694, p <. 0001);

Finalmente, as médias de *satisfação com o suporte social* indicam que os trabalhadores com formação profissional inicial têm um maior índice de satisfação social ($\mu_{\text{Satisfação Social}}=50,96$), do que os seus congéneres sem formação profissional inicial ($\mu_{\text{Satisfação Social}}=45,57$), o que é sinónimo de menor incidência de *stress* laboral nos primeiros (em relação aos segundos) e, portanto, de maior bem-estar psicológico.

Por tanto, os resultados apresentados confirmam a previsão contida na *hipótese principal*, segundo a qual a formação profissional tem um efeito de moderação psicológica sobre os trabalhadores da amostra deste estudo, submetidos ao mercado de trabalho transicional – “fonte” constante de mal-estar psicológico. Em concreto, a formação profissional inicial revelou ter um efeito preponderante, quer ao nível do conceito que o indivíduo tem de si próprio (auto-estima); quer ao nível da redução da incapacidade funcional do indivíduo para realizar actividades habituais de uma pessoa saudável (saúde mental); quer, ainda, ao nível aumento da satisfação com o suporte social (que é sinal de menores níveis de *stress*).

No que se refere à interpretação, os motivos para os resultados psicológicos obtidos encontram-se na conjugação dos diversos conteúdos patentes nos capítulos teóricos, tal como se explica seguidamente:

1.º) A formação profissional inicial é, antes de mais, uma instituição socioeducativa cujo objectivo essencial é transmitir *capital humano* aos activos (presentes e futuros), sendo o capital humano a mais-valia constituída pelos conhecimentos, comportamentos, competências e atitudes, assimilados pelos activos e geralmente apreendidos por via da educação e formação profissional (veja-se p. ex. Requejo, 2005, p.146).

2.º) No plano pessoal, esse capital humano permite não só a satisfação das necessidades individuais de emprego e consequentemente de garantia de um

⁶⁵ Nesta escala, quanto mais elevada for a pontuação numérica obtida, maior é a deterioração da saúde mental.

salário-sobrevivência, mas também a possibilidade de progressão na carreira, funcionando como uma via para a ascensão social e profissional. Sem desvalorizar a vertente da transmissão do conhecimento, a formação inicial é para o activo um meio “democrático” (acessível) para subir na hierarquia social, sendo, portanto, um potente gerador de *expectativas profissionais e de vida*.

3.º) Além disso, a formação inicial, pela natureza *estética* que possui (Pinto, 1996, p.521), promove nos activos a aquisição e consolidação de princípios, valores, metodologias, filosofias profissionais (*veja-se* Salanova & outros, 1996, p.40), que são aspectos estruturantes para o *desenvolvimento e fortalecimento do carácter humano* (sendo este último crucial para resistir a situações de extrema dificuldade socioprofissional e económica, como é o caso do desemprego, emprego precário, etc.).

4.º) Considerando os dois argumentos a favor da influência favorável da formação profissional no bem-estar psicológico humano – expressa pelo poder de gerar expectativas profissionais e de vida, bem como pela capacidade de desenvolver e fortalecer o carácter humano –, pode-se dizer que a formação inicial possui um “efeito psicológico motivacional”.

As *outras hipóteses* da investigação também se comprovaram, em relação aos três instrumentos de medida de bem-estar psicológico, tendo sido possível apurar que os homens (Gráfico 35.), as mulheres (Gráfico 36.), os empregados (Gráfico 37.), com formação inicial, obtiveram diferenças estatisticamente significativas e favoráveis nas pontuações médias de auto-estima, saúde mental e satisfação com o suporte social, em comparação com os seus homólogos sem formação inicial. Excepcionalmente, a hipótese que conjecturava que o grupo de desempregados com formação inicial teria maior bem-estar psicológico do que o grupo de desempregados sem formação inicial só se verificou para a variável saúde mental (Gráfico 38). Esta situação compreende-se na medida em que os desempregados fazem parte de uma franja específica de população que, em virtude da sua falta de ocupação e consequente dificuldade de identidade profissional, sofrem uma intensa pressão social estigmatizante, facto que os penaliza (em relação à demais população) nas pontuações das três escalas de bem-estar psicológico (auto-estima, saúde mental e satisfação social). Esta constatação científica

foi feita exaustivamente na década de 1980' e inícios de 1990', por vários autores, entre os quais J.L. Álvaro (1992), J.M. Blanch (1992).

Gráfico 35.: Bem-estar e formação inicial (F.P.I.) nos homens

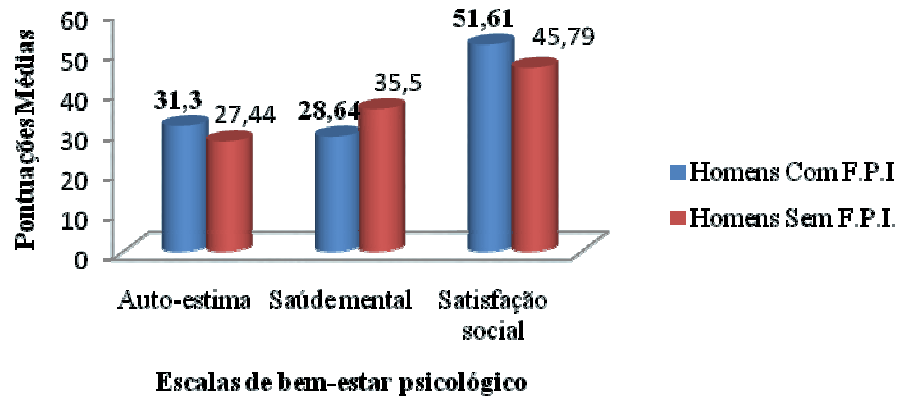


Gráfico 36.: Bem-estar e formação inicial (F.P.I.) nas mulheres

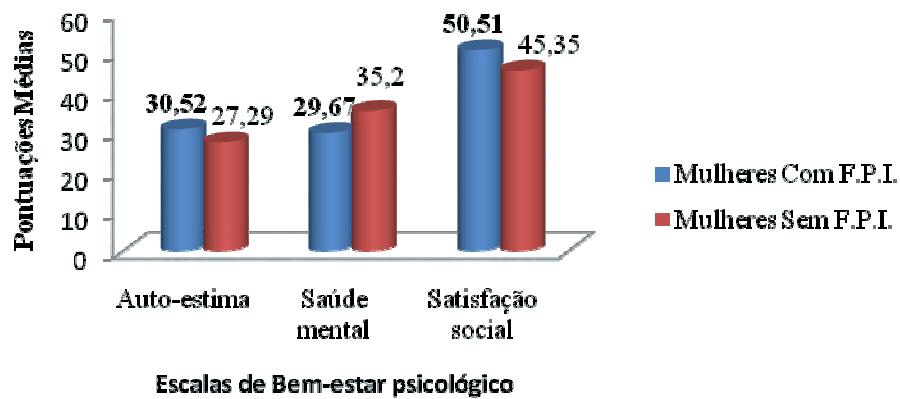


Gráfico 37.: Bem-estar e formação inicial (F.P.I.) nos empregados

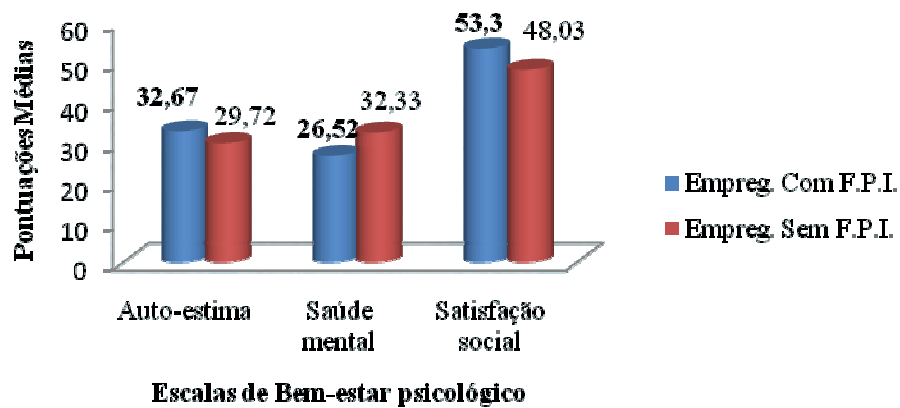
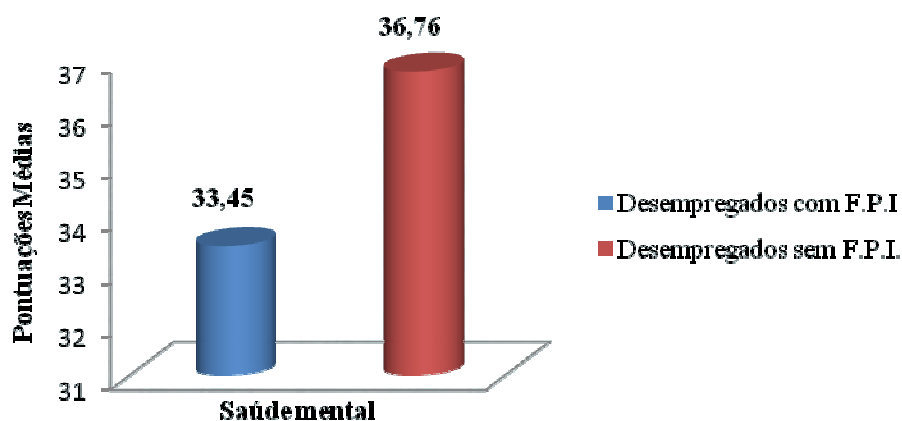


Gráfico 38.: Bem-estar e formação inicial (F.P.I.) nos desempregados



Da mesma forma, também se verificaram, empiricamente, para os três instrumentos de avaliação psicológica referidos, as hipóteses segundo as quais se conjecturava que, quer os empregados (Gráfico 39.), quer os empregados precários (Gráfico 40.), que frequentavam formação contínua, revelariam um nível médio de bem-estar psicológico superior aos seus homólogos que não frequentavam formação contínua.

Gráfico 39.: Bem-estar e formação contínua (F.C.) nos empregados

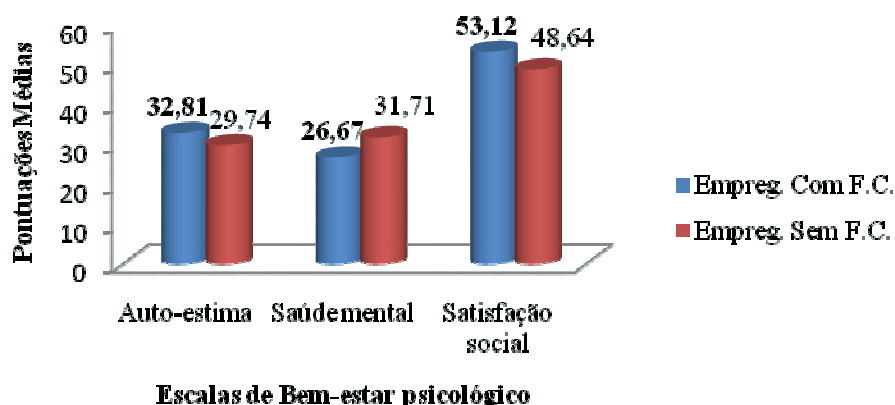
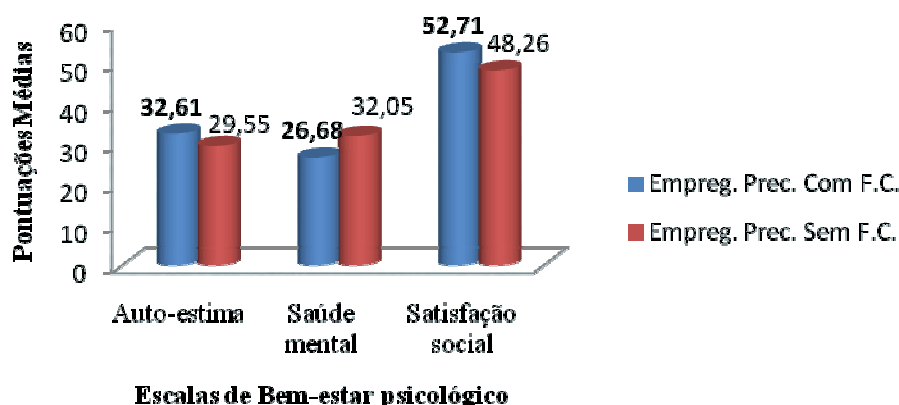


Gráfico 40.: Bem-estar e formação contínua (F.C.) nos empreg. precários



Na óptica interpretativa, os motivos que justificam os resultados psicológicos, acima apresentados, explicam-se, mais uma vez, pelos conteúdos teóricos abordados na investigação:

- 1.º) A formação profissional contínua é uma componente lectiva de carácter periódico e sistemático, que assume características sociais e relacionais similares às que ocorrem no *posto de trabalho*, considerando que, em vez do activo estar perante uma *linha de produção*, com colegas operários, está diante de uma sala de aula, com colegas formandos – “posto lectivo”.

2.º) De notar que o emprego é considerado, por várias teorias, nomeadamente teoria da privação e modelo vitamínico, como a instituição que desempenha funções materiais e sociais que motivam o bem-estar psicológico, conforme o texto. Dessas funções sobressaem a promoção de relações interpessoais fora da família (no sentido do estímulo à socialização), a imposição de metas e objectivos ao indivíduo e a obrigação do desenvolvimento de uma actividade.

3.º) Embora a formação contínua, à guisa do que sucede com a formação inicial, tenha como função principal transmitir e actualizar o capital humano, e, por isso, implique também sobre o activo um “efeito psicológico motivacional”, há um outro efeito a ter em conta, que é o “efeito psicológico relacional”, decorrente do facto dos activos participarem na formação contínua, cujas características psicossociológicas são similares às do trabalho, pelo que estimulam o bem-estar psicológico.

Depois de efectuada a interpretação dos resultados, segue-se a apresentação das conclusões, que a realização desta investigação, para a amostra de sujeitos submetidos a este estudo académico, permitiu extrair.

CONCLUSÕES

Conclusões

Antes de apresentar as conclusões que este trabalho permitiu extrair, convém enunciar as constatações iniciais que estiveram na origem desta investigação, visto que as mesmas contribuíram para a realização dos três capítulos teóricos e da parte empírica, como se compreenderá no decurso deste texto:

1º. Verificação, em conversa ocasional, que os trabalhadores da freguesia de Canelas que alegaram ter realizado curso de formação profissional inicial e/ou frequentado acções de formação contínua indiciavam possuir níveis de bem-estar psicológico superiores aos demais, considerando que ambos estavam submetidos a condições de elevada fragilidade económica.

2º. Constatação de uma elevada incidência de desemprego, emprego precário, designadamente contratos a termo (certo e incerto) e trabalho a recibos verdes, observada entre os trabalhadores da freguesia de Canelas (V.N. Gaia), o que assinalou a presença de um novo paradigma de mercado de trabalho – *mercado transicional*.

3º. Reconhecimento de que a evolução do mercado de trabalho trouxe novas exigências no plano da formação profissional. Com efeito, actualmente, a formação profissional já não se circunscreve ao ensino da simples “coreografia de gestos e movimentos” na linha de montagem. O sistema produtivo complexificou-se e já não se compadece com uma formação profissional simples e definitiva. Os princípios da flexibilidade, da polivalência e da mobilidade exigem uma permanente renovação das competências profissionais como condição de empregabilidade, gerando incerteza e ansiedade nos trabalhadores.

Assim sendo, o exercício reflexivo realizado nesta conclusão consiste em examinar os diversos conteúdos teóricos abordados e dissertar em que medida é que os mesmos sustentam a interpretação dos resultados empíricos obtidos, permitindo, a partir daí, gerar novo conhecimento (novos conceitos).

A formação profissional *fordista* (1915 - anos 70') tinha por objectivo ministrar qualificações (capital humano) que eram fixas, previsíveis e de âmbito restrito.

Coerentemente, o conhecimento requerido pela organização de produção clássica tinha um carácter de perpetuidade, sendo útil desde o início até ao fim da carreira profissional. As qualificações solicitadas pela organização de produção clássica consistiam num conjunto sistematizado de gestos e movimentos físicos direccionados para uma única função profissional. A acrescer ao âmbito circunscrito da formação clássica, as características em que assentava o sucesso da organização de produção correspondente constituíam, em si mesmas, factores de embaraço à expansão e desenvolvimento do sistema de formação profissional, sendo exemplo disso o trabalho ilegal (ex. trabalho doméstico). Ainda que a organização de produção *fordista* seja passível de críticas negativas, na medida em que (no seu período áureo) inibia o desenvolvimento do sistema de formação profissional, deve-se reconhecer que o sistema produtivo *fordista* garantiu emprego com vínculo contratual permanente e remuneração periódica fixa, o que se traduziu em estabilidade laboral e psicológica do trabalhador, pelo que procurar reconhecer outras potencialidades à formação não se demonstrou necessário à data (ex. moderação psicológica).

Com o desenvolvimento da globalização, a expansão tecnológica e a alteração das preferências dos consumidores, a organização de produção ganhou volatilidade e o mercado de trabalho ganhou instabilidade e insegurança, assumindo características de uma estrutura transicional. Os empregos e as carreiras profissionais deixaram de ser vitalícios, necessitando de um capital humano com características diferentes, e, por isso, um sistema de formação profissional remodelado.

Segundo a lei em vigor, a formação profissional é um *processo global e permanente* através do qual os activos (ou futuros activos), dentro ou fora do mercado de trabalho, se *preparam* para o exercício de uma profissão, sendo que essa preparação tem um sentido lato, orientando-se para o propósito global de angariar e desenvolver o capital humano, que, de uma maneira geral, permitirá a adopção das condutas e procedimentos exigidos para o desempenho profissional. A formação profissional divide-se em duas modalidades distintas, nomeadamente a *formação profissional inicial* e a *formação profissional contínua*.

À formação profissional é reconhecida uma vocação “material”, dado que é pela via formativa que os *sujeitos aprendentes* obtêm as ferramentas do conhecimento necessárias para a integração profissional (e, conseqüente, para a obtenção do salário-sobrevivência), bem como uma vocação “imaterial”. Quanto à vocação “imaterial”, a formação profissional promove a realização pessoal e profissional dos sujeitos, estimula

o empreendedorismo, o relacionamento interpessoal, a originalidade, a redução das desigualdades de género, etc. Em ambos os casos, o factor preponderante para atingir as metas “materiais” e “imateriais” é o *capital humano*.

Conceptualmente, o *capital humano* é entendido como toda a mais-valia constituída pelos conhecimentos, competências e atitudes, adquiridos sobretudo por via da educação e formação profissional. Genericamente, tais elementos cognitivos e emocionais são imprescindíveis para a produção de bens e serviços, e, por conseguinte, para a geração de rendimento individual, de riqueza colectiva e de bem-estar crescente nas sociedades. A melhor forma de perceber o que é de facto o *capital humano* passa por decompor o conceito nas várias componentes que o constituem, de acordo com os autores citados no suporte teórico. Assim sendo, o *capital humano* é uma noção que se prende com o *conhecimento, agilidade intelectual, empenho, competência, comportamento, atitude, experiência, habilidade*, etc. De uma maneira geral, cabe à formação profissional inicial e contínua promover nos activos estas capacidades, tendo em conta que parte delas (ex. agilidade intelectual), apesar de apreendidas por via da formação profissional escolar, só podem ser desenvolvidas e aprimoradas no local de trabalho.

Sem desconsiderar a função original da formação profissional, que se prende com o apoio ao emprego na satisfação das necessidades económicas individuais e colectivas (nacionais), a formação profissional constitui para os *sujeitos aprendentes* o meio mais acessível para ascender na hierarquia social e profissional, bem como para obter prestígio, estatuto e reconhecimento, isto independentemente do estrato social de base do formando, pelo que constitui a esperança de um futuro melhor. Convém deixar bem claro que, além de princípios e valores, a formação profissional transmite métodos, os quais são elementos de natureza cognitiva preponderantes para a formação de *capital humano* de elevada qualidade, sendo este um elemento fundamental para alcançar o prestígio, o estatuto e o reconhecimento anteriormente referidos.

A formação profissional contínua é uma componente lectiva ministrada com um carácter periódico e sistemático, no decurso do desempenho profissional, que assume características sociais e relacionais similares às verificadas no emprego, considerando que, em vez do activo estar perante uma *linha de produção*, com colegas operários (“posto de trabalho”), está diante de uma sala de aula (“posto lectivo”), com colegas formandos. Portanto, além da transmissão de capital humano, a formação profissional

continua tem uma componente de convivência e intercâmbio de experiências pessoais, imposição de metas, que não pode ser desvalorizada.

Depois de apresentado o primeiro sustentáculo teórico da tese, alusivo à formação profissional e capital humano, que foi objecto de relação com os resultados empíricos apresentados, interessa reflectir sobre o cenário laboral de instabilidade e insegurança, que potenciou os problemas de bem-estar psicológico dos trabalhadores – *mercado transicional*.

O mercado transicional é a expressão que sintetiza uma organização de trabalho empenhada em aumentar a plasticidade das instituições laborais que dela fazem parte, designadamente o mercado de trabalho, os vínculos contratuais, os direitos laborais, a jornada laboral, com o fim de acompanhar o progresso de uma organização económica competitiva e globalizada. Em palavras simples, o aumento da plasticidade das instituições, acima referido, significa retirar aos trabalhadores o direito à estabilidade no emprego, bem como o direito ao conforto económico de uma remuneração periódica fixa, a fim de dinamizar um sistema económico esgotado e letárgico, através de três medidas de política a saber, nomeadamente: a *flexibilidade*, a *adaptabilidade* e a *flexigurança*.

Com a medida *flexibilidade*, as organizações passam a ter autonomia legal para manipular os mecanismos de protecção social e de emprego, por motivo de fragilidade dos resultados económicos empresariais. Ora, esta medida de política coloca no domínio das organizações o controlo de um direito que, por questões de isenção, devia pertencer somente ao Estado. Como é óbvio, esta medida de política condena o trabalhador à posição de absoluta dependência da organização, a ponto de este constituir um “seguro de vida” para as organizações, ou seja, sempre que as organizações apresentarem resultados económicos débeis – quer se fundamentem no fraco desempenho da economia ou na incompetência da gestão organizacional –, o trabalhador será forçado a abdicar dos seus direitos laborais, em prol da sobrevivência artificial da organização. Naturalmente que esta medida legal lança unicamente sobre o trabalhador a responsabilidade por uma crise económica global, que devia ser partilhada pela sociedade como um todo. Face a isso, o activo, no presente mercado de trabalho, passou a suportar situações acrescidas de *stress*, ansiedade, depressão e redução do bem-estar psicológico geral.

A *adaptabilidade* é uma medida de política que pretende tornar o trabalhador num autêntico “nómada laboral”, que se tem de deslocar geograficamente, de forma

periódica, se pretender assegurar um posto de trabalho (ex. professores do ensino secundário). Em oposição ao sedentarismo laboral do passado, surge o “nomadismo laboral”, tanto entre sectores de actividade económica, como entre empregos. A adaptabilidade conduz não só o trabalhador, como a sua família, à total indefinição futura em matéria de emprego, que, tomando o exemplo do referido “nomadismo geográfico”, conduz a gastos adicionais com nova habitação (num país fortemente endividado), resolução de questões burocráticas conexas, incluindo de cônjuges e familiares a cargo. Enfim, a vivência reiterada deste tipo de situações acarreta sempre um profundo desgaste individual e familiar, que fomenta a ansiedade, depressão e mal-estar psicológico geral.

A *flexigurança* é um conceito utópico que visa a implementação das duas medidas anteriores (as quais reflectem a degradação e o desrespeito pelos direitos laborais dos activos, sendo a causa mais imediata do mal-estar psicológico de que estes padecem, no mercado de trabalho), em conformidade com a implementação simultânea de medidas de protecção social e de emprego. Dada a contrariedade inerente às noções de “flexibilidade” e “segurança”, a flexigurança revela ser uma medida de mera propaganda política, com o propósito de levar os trabalhadores a aceitarem a precariedade das condições laborais, em troca de promessas de segurança laboral, que, na prática, são impossíveis de se concretizar, atenta a natureza das medidas de flexibilidade e de adaptabilidade.

Perante o mercado transicional, isto é, um mercado de trabalho alicerçado nos conceitos acima descritos e caracterizado pela incerteza e indefinição permanente da estrutura laboral, os sujeitos são convidados a adequar os seus comportamentos de procura de emprego a expectativas mais realistas e racionais, isto é, a empregos temporários de curta duração (oportunidades pontuais), em vez de *empregos de carreira*. Ora, a este comportamento denomina-se *comportamento mercantil*. Este fenómeno de adaptação forçada das expectativas profissionais dos trabalhadores, a uma realidade económica “menos promissora”, que implica a aceitação de empregos de uma hierarquia inferior, não pode ser aludido sem antes se fazer referência ao ajustamento simultâneo que tem vindo a ocorrer no sistema formativo, por força do referido fenómeno. Os trabalhadores passaram a considerar as abordagens formativas, facultadas pelo sistema de formação profissional, mais congruentes para os seus objectivos profissionais, do que as abordagens formativas geradas pelo sistema universitário (licenciatura), por exemplo.

Por outro lado, apesar da lucidez interpretativa, esse *comportamento mercantil* reflecte que o trabalhador está ciente da dificuldade (se não mesmo impossibilidade) de aceder a empregos de carreira, revelando, com essa atitude (*mercantil*), uma enorme frustração e consequente resignação às vicissitudes do sistema laboral. Ora, essa resignação é sinal de um descontentamento que os trabalhadores já experimentaram várias vezes, no passado, com o problema do desemprego, até ao ponto de concluírem que não valia a pena apostar na formação para empregos de *carreira* (isto é, formação universitária).

Outro dos sustentáculos teóricos da tese foi o tema do bem-estar psicológico no mercado de trabalho, sendo que, neste caso, a metodologia utilizada passou pela exposição de modelos teóricos, de vários autores, que dissecaram as características do “emprego”, para explicar a forma como essa instituição contribui para o bem-estar psicológico do trabalhador. Para completar essa análise, foram também abordadas as consequências psicológicas do desemprego, assim como do *stress* laboral, na vida do trabalhador. De uma maneira geral, este conteúdo foi usado para estabelecer uma correlação entre o emprego e a formação profissional, no sentido de reflectir teoricamente acerca da possibilidade do primeiro ser substituído, ainda que parcialmente, pela segunda, na promoção do bem-estar psicológico, atendendo a que ambas geram expectativas de futuro e têm uma vertente relacionamento interpessoal – factores relevantes para o bem-estar psicológico.

A *teoria da privação* foi a primeira teoria abordada no texto, considerando a sua capacidade explicativa. Esta teoria prevê que os desempregados experimentam situações de mal-estar psicológico, que advêm pelo facto do desemprego impedir a satisfação de necessidades humanas básicas, geralmente garantidas pelo emprego, sendo algumas dessas necessidades: a imposição de metas, a socialização, a estruturação do tempo, a definição de identidade, a obrigação do exercício de actividade, etc.

Por sua vez, o *modelo vitamínico* assinala que o ambiente social é composto por diversas categorias ambientais passíveis de influenciarem o bem-estar psicológico, consoante as proporções absorvidas, à guisa do que sucede com a ingestão de diferentes proporções de vitaminas pelo ser humano. Partindo dessa analogia, a carência de determinadas características ambientais é sempre prejudicial para o bem-estar psicológico do activo (por ex. a carência de *oportunidades para utilizar e desenvolver capacidades pessoais*), já o excesso só o é em determinados casos, sendo que noutros tem efeito neutro (por ex. o excesso de *posição social valorizada*).

Embora de perspectivas diferentes, fica patente que ambas as teorias defendam que o emprego tem propriedades sociais que, em circunstâncias normais, promovem o bem-estar psicológico. A formação profissional, ao ser uma actividade com uma componente marcadamente social, revela a capacidade de promover funções que fazem do trabalho o garante do bem-estar psicológico do trabalhador.

O emprego desempenha várias funções na vida dos activos, entre as quais se distinguem a sobrevivência e a segurança física, a identidade, o *status*, a satisfação com o exercício de uma actividade, a socialização, a atribuição de um sentido à vida. Para além dessas funções, cabe também ao trabalho transmitir normas, valores, crenças e expectativas sociais, que também contribuem para a satisfação e bem-estar psicológico dos activos. Como foi referido na tese, em relação à respectiva lei reguladora, a formação profissional *prepara* os indivíduos para assumirem comportamentos adequados ao contexto laboral. Ora, nenhuma actividade formativa pode ser levada a efeito, de forma bem-sucedida, se não estiver enraizada numa trama de normas, princípios, valores e crenças, a partir dos quais será desenvolvido o capital humano correspondente a cada área profissional. Portanto, é verosímil que esta e outras funções reconhecidas ao trabalho, ao serem comuns à formação profissional, potenciem o bem-estar psicológico nos activos.

As repercussões nocivas do desemprego e das formas contratuais flexíveis, sobre a vida do trabalhador, fazem-se sentir com particular incidência ao nível psicológico, pela degradação a que estão associadas. Esta degradação manifesta-se não só através de dificuldades cognitivas e emocionais (ex. ansiedade, depressão, baixa auto-estima, sentimentos de inutilidade, desmotivação, problemas psicossomáticos, etc.), dificuldades de adaptação política e social (ex. indefinição ideológica, descontentamento político, tensão e conflitualidade familiar, adesão ao álcool, fármacos e drogas), mas também através da inibição do desenvolvimento da identidade psicossocial (ex. segregação social). Considerando que o paradigma laboral contemporâneo assume o desemprego e o emprego precário como realidades definitivas e rotineiras do quotidiano, a incidência dos danos assinalados, na vida dos trabalhadores, também assumirá a mesma regularidade, o que, atendendo à gravidade, impõem a obrigação de estudar “ferramentas” de bem-estar psicológico passíveis de atenuarem esses efeitos nocivos.

Em paralelo com a realidade anterior, o *stress* laboral tem vindo a ganhar, na vida do trabalhador contemporâneo, uma preponderância crescente, o que tem sido potenciado pelo modelo de mercado de trabalho transicional. O *stress* laboral ocorre

quando as competências dos trabalhadores são inferiores ou inadequadas em relação às exigências da estrutura produtiva, manifestando-se de forma física (por ex. aumento do ritmo cardíaco) e psicológica (por ex. ansiedade e humor depressivo). Ora, dada a permanente metamorfose que caracteriza a actual estrutura produtiva, há uma cada vez maior probabilidade das competências dos trabalhadores se tornarem inadequadas em relação às necessidades organizacionais, pelo que a incidência de *stress* seguirá uma tendência crescente, havendo necessidade de tomar medidas para atenuar as respectivas consequências.

Depois de apresentados os argumentos de sustentação da tese, segue-se um pequeno desenvolvimento teórico, a propósito dos conceitos inerentes a cada um dos três instrumentos empíricos de medida do bem-estar psicológico utilizados, nomeadamente: a auto-estima, a saúde mental e a satisfação com o suporte social.

O primeiro instrumento de medida utilizado foi a escala da auto-estima. Como foi referido no texto, a auto-estima é um conceito psicológico bastante complexo, devendo, por isso, ser simplificado à luz dos elementos que a constituem: *cognitivo*, *afectivo* e *conduta*. O elemento *cognitivo* é composto pelas opiniões, crenças, percepções que um indivíduo tem relativamente à sua própria conduta, sendo portanto uma interpretação que o indivíduo faz da sua personalidade. O elemento *afectivo* tem que ver com o facto do indivíduo se sentir feliz – por ter consciência do seu elevado mérito individual – ou infeliz – por ter consciência das suas limitações e fraquezas. O elemento *conduta* consiste no comportamento que o indivíduo leva a efeito, em sociedade, que é coerente com o elemento *afectivo* acima referido. Este é, portanto, o conceito que se pretende medir através da escala de auto-estima de Rosenberg. Na prática, comparou-se os activos com formação profissional com os activos sem formação profissional, para verificar se os primeiros tinham de facto uma melhor forma de se autoavaliarem do que os segundos.

A segunda escala de medida utilizada foi a escala GHQ 28 (General Health Questionnaire 28). Conforme os autores que procederam à validação desta escala, para a população portuguesa, o objectivo deste questionário é, por um lado, identificar a capacidade dos indivíduos realizarem actividades quotidianas, que são frequentes numa pessoa saudável, e, por outro, perscrutar a ocorrência de novos fenómenos *stressantes* nos indivíduos. Esta escala não mede *traços estáveis mas sim quebras de funcionamento* normal. De realçar que a referida escala não é um questionário de saúde geral, mas sim um questionário que mede a saúde mental e o bem-estar psicológico. Portanto, o que se

pretende medir é a saúde mental dos indivíduos, na parte referente às quebras de funcionamento normal, resultantes da vivência de novos fenómenos laborais *stressantes*. A utilização desta escala teve em vista apreciar se o estado de saúde mental (no sentido da existência de perturbações psiquiátricas e não psicóticas) dos trabalhadores com formação profissional era significativamente mais favorável do que o estado de saúde mental dos trabalhadores sem formação profissional, atendendo às circunstâncias adversas do mercado de trabalho transicional.

Finalmente, o terceiro instrumento utilizado foi a ESSS (Escala de Satisfação com o suporte social). O *suporte social* é o conjunto de pessoas, entidades ou instituições, que se relacionam directa ou indirectamente com determinado indivíduo, designadamente: familiares, amigos, colegas de trabalho, associações culturais e recreativas, Igreja, e que facultam, no dia-a-dia, o apoio necessário, tanto em circunstâncias normais, como em circunstâncias extraordinárias. De acordo com o texto, o suporte social, por um lado, *protege contra as perturbações induzidas pelo stress*, sendo que a inexistência de suporte social constitui um poderoso *stressor*. Por outro lado, o suporte social é benéfico na medida em que *torna as pessoas mais fortes e em melhor condição para enfrentarem as vicissitudes de vida*. Portanto, a presente escala avalia a percepção que o indivíduo tem do suporte social, no sentido de saber se os activos do mercado de trabalho com formação profissional se sentem mais fortes, em relação aos demais, para enfrentar as adversidades do mercado transicional, o que, em caso afirmativo, é um sinal de bem-estar psicológico.

Depois de reunidos os pressupostos teóricos e empíricos de base, procedeu-se à apresentação dos resultados da investigação, para que se possam produzir as interpretações, reflexões e conclusões. Conforme se referiu na introdução, a propósito dos *objectivos e hipóteses da investigação*, a presente tese tem um objectivo de âmbito geral e vários objectivos de âmbito específico.

O objectivo de âmbito geral consistiu em aferir estatisticamente se os trabalhadores com formação profissional inicial ostentavam níveis de bem-estar psicológico mais favoráveis do que os seus congéneres sem formação profissional inicial. Por motivos de esclarecimento, entende-se “trabalhadores com formação profissional inicial” os sujeitos que declararam (no questionário) possuir curso de formação profissional inicial, reconhecido pela lei em vigor, cujas diferentes modalidades foram abordadas no texto. A análise estatística realizada a partir da amostra de sujeitos submetidos a este estudo permitiu concluir que o nível de bem-estar

psicológico dos trabalhadores com formação profissional inicial era significativamente mais elevado do que o nível de bem-estar psicológico dos trabalhadores sem formação profissional inicial, para a escala da auto-estima ($\mu_{CFPI}^{66}=30,84 > \mu_{SFPI}^{67}=27,37$; $F=21,240$; $p < .0001$); saúde mental ($\mu_{CFPI}=29,24 < \mu_{SFPI}=35,35$; $F=34,214$; $p < .0001$); e satisfação social ($\mu_{CFPI}=50,96 > \mu_{SFPI}=45,57$; $F=27,694$, $p < .0001$).

Perante estes resultados, pode-se dizer que, dos trabalhadores da amostra seleccionada, submetidos às adversidades de um mercado transicional (inseguro), aqueles que declararam possuir curso de formação profissional inicial obtiveram melhores níveis de auto-estima do que os seus homólogos que declararam em sentido inverso. Ora, isso significa que as opiniões, crenças e percepções que os indivíduos têm de si próprios são mais favoráveis no grupo de sujeitos com formação profissional inicial do que nos demais, sendo de registar, portanto, um maior bem-estar psicológico no primeiro grupo do que no segundo.

Além de melhor auto-estima, o grupo de indivíduos que declarou ter frequentado curso de formação profissional inicial também obteve pontuações de saúde mental e de satisfação social mais favoráveis do que o grupo que declarou em sentido oposto. Estes resultados significam que, perante a “aventura *stressante*” que constitui o mercado transicional, os trabalhadores que declaram ter frequentado formação profissional inicial revelaram menores quebras no seu funcionamento normal quotidiano, do que os demais, havendo, por isso, a propósito da saúde mental, menores perturbações psiquiátricas nos primeiros do que nos segundos.

Os resultados da satisfação social indicam que o grupo de trabalhadores que declarou possuir curso de formação profissional inicial tem uma percepção mais positiva do suporte social (nomeadamente, família, amigos, colegas, etc.) do que o grupo de trabalhadores que declarou em sentido oposto, o que significa maior bem-estar psicológico para os primeiros, atenta a função de salvaguarda psicológica que o suporte social exerce sobre os sujeitos (especialmente perante as contrariedades da vida).

Relativamente aos objectivos de âmbito específico, os homens com curso de formação profissional inicial obtiveram pontuações médias de bem-estar psicológico significativamente mais favoráveis do que os homens sem curso de formação profissional inicial, especificamente em auto-estima ($\mu_{CFPI} = 31,3 > \mu_{SFPI} = 27,44$; $t=3,593$; $p < .005$), saúde mental ($\mu_{CFPI} = 28,64 < \mu_{SFPI} = 35,50$; $t=-4,503$, $p < .001$) e

⁶⁶ μ_{CFPI} - média dos trabalhadores com formação profissional inicial.

⁶⁷ μ_{SFPI} - média dos trabalhadores sem formação profissional inicial.

satisfação social ($\mu_{CFPI}=51,61 > \mu_{SFPI}=45,79$; $t=4,006$; $p < .001$). Estes resultados significam que os homens com curso de formação profissional inicial fazem uma melhor avaliação de si próprios; têm menores quebras do funcionamento normal quotidiano; e, revelam uma maior percepção do suporte social, do que os homens sem curso de formação profissional inicial. Portanto, os primeiros possuem maior bem-estar psicológico do que os segundos.

Em relação às mulheres, as tendências não divergem das anteriores, quer para a auto-estima ($\mu_{CFPI} = 30,52 > \mu_{SFPI} = 27,29$; $t=3,838$; $p < .001$) e saúde mental ($\mu_{CFPI}= 29,67 < \mu_{SFPI}= 35,20$; $t=-4,737$; $p < .001$), quer para a satisfação social ($\mu_{CFPI}= 50,51 > \mu_{SFPI}= 45,35$; $t=4,679$; $p < .001$). As mulheres com curso de formação profissional inicial fazem uma avaliação mais favorável de si próprias; têm menores falhas no que concerne à realização de actividades do dia-a-dia; e, demonstram possuir uma maior percepção com o suporte social, em relação às mulheres sem curso de formação profissional inicial. Logo, as mulheres com curso de formação profissional inicial possuem um maior bem-estar psicológico do que as mulheres sem curso de formação profissional inicial.

Analisando a amostra do ponto de vista da situação de emprego, verifica-se a confirmação das tendências assinaladas, tanto para a auto-estima ($\mu_{CFPI} = 32,67 > \mu_{SFPI} = 29,72$; $t=3,701$; $p < .001$) e saúde mental ($\mu_{CFPI}= 26,52 < \mu_{SFPI}= 32,33$; $t=-5,551$; $p < .001$), como para a satisfação social ($\mu_{CFPI}= \mu=53,30 > \mu_{SFPI}= 48,03$; $t=5,557$; $p < .001$). Pelo exposto, os empregados com curso de formação profissional inicial fazem uma melhor avaliação das suas capacidades pessoais; têm menores quebras nas actividades comuns do quotidiano; e, ostentam um índice de percepção com o suporte social mais elevado do que os empregados sem curso de formação profissional inicial. Portanto, os empregados com curso de formação profissional inicial têm um maior bem-estar psicológico, do que os empregados sem curso de formação profissional inicial.

Relativamente aos desempregados, os resultados só foram estatisticamente significativos para a variável saúde mental ($\mu_{CFPI}= 33,45 < \mu_{SFPI} = 36,76$; $t=-2,458$; $p < .05$). Em relação aos desempregados, apesar de não ter sido possível tirar ilações em relação à auto-estima e satisfação com o suporte social, pelo facto das médias não serem estatisticamente significativas, no que se refere à saúde mental, pode-se dizer que os indivíduos com curso de formação profissional inicial revelam menores quebras no seu funcionamento normal, do que os indivíduos sem curso de formação profissional inicial.

No que se refere aos empregados que declararam frequentar acções de formação profissional contínua, as tendências não diferem, tanto para a auto-estima ($\mu_{CFPI} = 32,67 > \mu_{SFPI} = 29,72$; $t=3,701$; $p < .001$) e saúde mental ($\mu_{CFPI} = 26,52 < \mu_{SFPI} = 32,33$; $t=-5,551$; $p < .001$), como para a satisfação social ($\mu_{CFPI} = 53,30 > \mu_{SFPI} = 48,03$; $t=5,557$; $p < .001$). Com efeito, os empregados que declararam frequentar acções de formação profissional contínua demonstraram fazer uma melhor auto-avaliação das suas capacidades pessoais; possuir menores quebras no seu funcionamento normal diário; bem como possuir uma maior percepção com o suporte social, do que os empregados que declararam em sentido inverso. Logo, a formação contínua favorece o bem-estar psicológico dos empregados.

No que se refere aos empregados precários, que declararam frequentar acções de formação profissional contínua, as tendências não diferem, tanto para a auto-estima ($\mu_{CFPI} = 32,81 > \mu_{SFPI} = 29,74$; $t=3,926$; $p < .001$) e saúde mental ($\mu_{CFPI} = 26,67 < \mu_{SFPI} = 31,71$; $t=-5,138$; $p < .001$), como para a satisfação social ($\mu_{CFPI} = 53,12 > \mu_{SFPI} = 48,64$; $t=4,904$; $p < .001$). Perante os resultados apresentados, pode-se dizer que os empregados precários que declararam frequentar acções de formação profissional contínua fazem uma melhor avaliação de si próprios; têm menores perturbações psiquiátricas; e, revelam uma maior percepção de suporte social, do que os empregados precários que declararam em sentido oposto.

Em resumo, pode-se dizer que os homens, as mulheres e os empregados que declararam ter frequentado curso de formação profissional inicial revelaram vantagens estatisticamente significativas de bem-estar psicológico, expresso pelas três escalas utilizadas, nomeadamente a auto-estima de Rosenberg, a saúde mental e a satisfação com o suporte social, do que os seus homólogos que declararam em sentido oposto. Os desempregados que declararam possuir curso de formação inicial só revelaram vantagens estatisticamente significativas, em relação aos desempregados sem curso de formação profissional inicial, na variável saúde mental. A frequência em acções de formação contínua também demonstrou ter efeitos benéficos e estatisticamente significativos, tanto para empregados como para empregados precários, em relação aos homólogos respectivos que não frequentaram tais acções.

Portanto, conforme os resultados estatísticos acima apresentados, a formação profissional inicial e contínua revelaram possuir efeitos de moderação psicológica sobre os trabalhadores da amostra seleccionada, que vivem uma situação laboral especialmente adversa, considerando a vivência do modelo transicional de mercado de

trabalho. Nesse sentido, a frequência na formação profissional, sendo relevante pela função técnico-profissional, também o é pela *função de atenuação* do mal-estar psicológico, numa envolvente contextual laboral alicerçada na incerteza e na insegurança crescente.

Depois de apresentados os resultados estatísticos e respectivas tendências, resta, agora, relacioná-los com as matérias teóricas da tese, acima sintetizadas, a fim concluir com reflexões esclarecedoras dos resultados.

Com efeito, a formação profissional inicial ocupa-se da transmissão de capital humano, sendo o *capital humano* (cf. acima referido) constituído por todos os conhecimentos, competências, comportamentos e atitudes, assimilados pelo activo, principalmente através da frequência formativa, tendo como objectivo final a produção de bens e serviços que contribuem para o crescimento económico do país.

Na óptica dos interesses pessoais do activo, o capital humano, além de ser, cada vez mais, a única forma de obter um posto de trabalho (e, por conseguinte, um salário-sobrevivência), é também uma via para a ampliação de competências, e, consequente, para a progressão na carreira profissional e ascensão hierárquica. Por esse motivo, o capital humano é, antes de mais, um *gerador de expectativas profissionais e sociais* por excelência, sendo a formação profissional o “elevador social”, de acesso generalizado, que permite a transição para uma hierarquia social e profissional superior.

Por outro lado, a formação profissional, paralelamente à transmissão de capital humano, promove nos activos a aquisição e consolidação de princípios, valores, metodologias, filosofias profissionais, que são aspectos estruturantes para o *desenvolvimento e fortalecimento do carácter humano*, sendo este último o elemento mais importante para resistir a situações de extrema dificuldade socioprofissional e económica, como é o caso do desemprego, emprego precário, etc.

Perante o exposto, considerou-se adequado chamar ao efeito psicológico positivo que a formação profissional inicial revelou ter sobre os activos da amostra – seja pela via da geração de expectativas, seja pela via do robustecimento do carácter humano – *efeito motivacional*.

De acordo com esta investigação, a formação profissional não se esgota no *efeito motivacional*, posto que a formação profissional contínua é uma componente lectiva de carácter periódico e sistemático, que assume características sociais e relacionais similares às que ocorrem no posto de trabalho, considerando que, em vez do activo estar

perante uma *linha de produção*, com colegas operários, está diante de uma sala de aula (“posto lectivo”), com colegas formandos.

De notar que o emprego é considerado por várias teorias científicas como a instituição que desempenha funções materiais, sociais e psicológicas, que estimulam o bem-estar geral. Dessas funções sobressaem a promoção de relações interpessoais fora da família (no sentido do estímulo à socialização), a imposição de metas e objectivos ao indivíduo e a obrigação do desenvolvimento de uma actividade.

Embora a formação profissional contínua, à guisa do que sucede com a formação profissional inicial, tenha como função principal transmitir e actualizar o capital humano, e, por isso, implique sobre o activo um *efeito psicológico motivacional*, há um outro efeito a ter em conta, que é o *efeito psicológico relacional*, decorrente do facto dos activos participarem na formação profissional contínua, cujas características psicossociológicas são similares às do trabalho, pelo que estimulam o bem-estar psicológico.

Assim, pelo exposto, interessa rematar, dizendo, que a formação profissional inicial e a formação profissional contínua, no contexto de mercado transicional, convergem inegavelmente para um novo conceito, nomeadamente o de *formação transicional moderativa*. Por um lado, a formação profissional é *transicional*, pois patrocina a aquisição no *sujeito aprendente* de um conhecimento dinâmico, que é congruente com as necessidades do actual paradigma de empregabilidade. Por outro lado, a formação profissional é *moderativa*, pois estimula o bem-estar psicológico dos sujeitos submetidos a um mercado de trabalho especialmente adverso.

Estas foram as conclusões obtidas no estudo empírico que se insere na área psicossociológica, intitulado: “A formação profissional no mercado transicional em Portugal”.

BIBLIOGRAFIA

Bibliografia

- Afonso, M.C.; Ferreira, F. (2007): «O sistema de educação e formação profissional em Portugal», *Cedefop Panorama series*, n.º142, Luxemburgo: Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
- Alcántara, J. A. (2000): «Como educar a auto-estima», *Colecção aula prática*, Lisboa: Plátano
- Álvaro, J.L. (1992): *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.
- Afonso, A. & St. Aubyn, M. (2005): «Cross-country Efficiency of Secondary Education Provision: A Semi-parametric Analysis With Nondiscretionary Inputs», *Working Paper Series*, n. ° 494, Frankfurt: European Central Bank.
- Almeida, A.J. (2007), «Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal». *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, n.º 2, Setúbal: Escola Superior de Ciências Empresariais/IP Setúbal.
- Appelbaum, E. (2001): «Transformation du travail et de l’emploi et nouvelles formes d’insécurité», *Conférence du travail, de l’emploi et de la protection sociale (Annecy, 18-19 janvier 2001)*: Washington DC: Economic Policy Institute.
- Artazcoz, L.; Benach, J; Cortès, I; Borrell, C. (2006): «The Global Occupational Network: Psychological Factors and Mental Health at Work», *Gohnet Newsletter*, n. ° 10, Geneva: WHO Press.
- Boarini, R. & Strauss, H. (2007): «The Private Internal Rates of Return to Tertiary Education: New Estimates for 21 OECD Countries», *Economics Department Working Papers*, n. ° 591, Paris: OECD.

- Borges, L.O.; Barbosa, S.C.; Chaves, S.S.S. & Andrade, P.R. (2006), «Saúde mental, diagnóstico organizacional e do trabalho», São Paulo: UFRN
- Blanch, J.M. (1990): *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Ciccone, A. & Papaioannou, E. (2006): «Human Capital, the Structure of Production, and Growth», *Working Paper Series*, n.º 623, Frankfurt: European Central Bank.
- Cohen, D. & Soto, M. (2001): «Growth and Human Capital: Good Data, Good Results», *Technical Papers*, n.º 179, Paris: OECD.
- Custódio, S.M.R. (2010): *Stress, suporte social, optimismo e saúde em estudantes de Enfermagem em ensino clínico*. Universidade de Aveiro.
- Costa, R.F. & Pereira, F. (2005): «Capital Humano: Métricas para a Inovação e Competitividade», *Cadernos Sociedade e Trabalho: Competitividade, Inovação e Emprego*, n.º 5, Lisboa: MTSS/DGEEP.
- Capucha, L.; Santos, A.R.; Fazendeiro, A.; Figueiredo, A.; Soares, C.; Madaleno, F.; Estêvão, J.; Centeno, L.; Carneiro, R. (2003): «Impacto da Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal: Síntese dos Estudos de Avaliação», *Colecção Cogitum*, n.º 6, Lisboa: DEPP/MSST.
- C.C.E. (2009): «Competências essenciais para um mundo em evolução», Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias.
- C.E.D.E.F.O.P. (2004): «Da divergência à convergência Uma história do ensino e formação profissional», *Revista Europeia de formação profissional*, n.º 32, Lisboa: Ministério de Trabalho e da Solidariedade.

- C.E.D.E.F.O.P. (2010): «El empleo en Europa exigirá más conocimientos y competencias»: Luxemburgo: Oficina de Publicaciones
- C.E.D.E.F.O.P. (2010): «The skill matching challenge: analyzing skill mismatch and policy implications», Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- C.E.D.E.F.O.P. (2010): «Skills supply and demand in Europe: medium term forecast up to 2020», Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Coutinho (2009), «Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação», *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, n.º2, v. 12, Santa Catarina: UFSC
- Constituição da República Portuguesa. Diário da República, n.º 155/ 12-08-2005 I Série – A
- C.L.V.R.L. (2006): *Livro Verde das Relações Laborais*, Lisboa: MTSS.
- C.L.B.R.L. (2007): *Livro Branco das Relações Laborais*, Lisboa: MTSS.
- Cardozo, M.J.P.B. (2006): «A reforma do ensino médio: competências para o “novo” mundo do trabalho», *Revista Trabalho Necessário*, n.º4: Ceara: U.F.C.
- Davenport, T.O. (2001): *Capital Humano: o que é e porque é que as pessoas investem nele*, São Paulo: Nobel.
- De La Fuente, A.; Ciccone, A (2002): «Human Capital in a Global and a Knowledge-based Economy», *Employment & social affairs*, Luxembourg: European Commission.

- De La Fuente, A. (2003): «Human Capital in a Global and Knowledge-based Economy, Part II: Assessment at the EU Country Level», *Employment and social affairs*, Barcelona: Instituto de Análisis Económico (CSIC).

- Decreto-Lei n.º 401/91 de 16 de Outubro. Diário da República, n.º 238/ 16-10-1991 I Série – A.

- E.F.I.L.W.C. (2010): «Flexibility Profiles of European Companies», European Company Survey 2009, Luxemburg: Publications Office of European Union.

- Faria, L.; Pepi, A.; Alesi, M. (2004): «Concepções pessoais de inteligência e auto-estima: Que diferenças entre estudantes portugueses e italianos?», *Análise Psicológica*, 4 (XXII), Porto: FPCEUP.

- Fraga, A.B. (2005): «Da rotina à flexibilidade: análise das características do fordismo fora da indústria», *Revista Habitus*, n.º1, Vol.3, Rio de Janeiro: IFCS/UFRJ.

- Francisco, C.M.; Pereira, A.S.; Pereira, M.G. (s./ d.), «Como vai a saúde dos alunos estagiários? Avaliar para intervir», Universidade Aveiro/Universidade do Minho.

- Fontaine, A.M. & Dias, M.G. (2001): «Tarefas desenvolvimentais e bem-estar de jovens universitários». Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian/FCT

- Germe, J.F. (2002): «Orientação Profissional, Formação e Emprego – Preparação para uma Profissão ou Adaptação ao Mercado de Trabalho», *Revista Europeia de Formação Profissional*, n.º26, Lisboa: MTSS/DEEP.

- G.E.P.E. (2010): «Educação em números - Portugal 2010», Lisboa: GEPE/Ministério da Educação.

- Guichard, S. & Larre, B. (2006), «Enhancing Portugal's Human Capital Economics», *Economics Department Working papers*, n.º 505, Paris: OECD.
- Gazier, B. (s. /d.): «Assurance chômage, employabilité et marches transitionnels du travail», Paris : Université Paris 1.
- Guerreiro, M.D.; Pegado, E.; Mateus, S.; Pereira, I.; Abrantes, P.; Abranches, M.; Coelho, A.R. & Canhoto, M.G. (2006): «Os jovens e o mercado de trabalho – caracterização, estrangulamentos à integração efectiva na vida activa e a eficácia das políticas», *Colecção Cogitum*, n.º 18, Lisboa: DGEOP/MTSS.
- Goulart, P.M. (2009), «O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006)», *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, n.º1, v. 12, Santa Catarina: UNESC
- Harnois, G. & Gabriel, P. (2000): «Mental health and work: Impact, issues and good practices», Geneva: WHO Press.
- Helal, D.H. (2006): «Exigências Profissionais em organizações Pós-Fordistas: das qualificações ao modelo de competências», ENEGEP 2006, Fortaleza: ABEPRO.
- I.N.E. (2009): «Aprendizagem ao Longo da Vida – Inquérito à Educação e Formação de Adultos 2007», Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- I.E.F.P. (2011): «Situação do Mercado de Emprego – Relatório Anual 2010», Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.
- Kortum-Margot, E. (2002): «Red Mundial de Salud Ocupacional: Factores Psicosociales que Influyen en el Trabajo», *Gohnet Newsletter*, n.º2, Geneva: WHO Press.

- Marochi, M.L.G. (2002): «Considerações sobre modelos de produção e a psicologia do trabalho», *Revista da FAE*, n.1, Vol.5, Curitiba: UFSC.

- Martinez, M.C. & Paraguay, A.I.B. (2003): «Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos», *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, V.6, São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo.

- Nyhan, B. (2002): «O Desenvolvimento de Recursos Humanos na Europa ... numa Encruzilhada», *Revista Europeia de Formação Profissional*, n.º26, Lisboa: MTSS/DEEP.

- O.C.D.E. (2007): «O Capital Humano: como o seu conhecimento compõe a sua vida», *OECD Insights*, Paris: OECD.

- Oliveira, C.C.N; Osses, M.; Rosa, N.; Carneiro, R.; Manulescu, F.M.K (s./d.): «A Importância do Capital Humano», São Paulo: UNIVAP/FCSA.

- (2008): «Economy survey of Portugal, 2008» Policy Brief, Paris: OECD.

- (2008): «Mental Health in OECD countries», *Policy Brief*, Paris: OCDE publications.

- (2009): «Sickness, disability and work: Keeping on track in the economic downturn», *Background paper*, Stockholm: OCDE publications.

- Peres, M.A.C. (s./d.) «Do Taylorismo/ fordismo à acumulação flexível toyotista: novos paradigmas e velhos dilemas»: Faculdades UNOPEC

- Pinheiro, L.R.S.; Monteiro, J.K. (2007), «Reflextindo sobre o desemprego e agravos à saúde mental», *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, n.º2, v.10, São Paulo: Unisinos

- Pinto, F.C. (1996): *A formação humana no projecto da modernidade*. Lisboa: Instituto Piaget.

- Quinlan, M. (2002): «Red Mundial de Salud Ocupacional: Efectos del empleo precario en la salud e la seguridad en el trabajo», *Gohnet Newsletter*, n.º2, Geneva: WHO Press.

- Rebelo, G. (2006): «Flexibilidade e diversidade laboral em Portugal», WP n.º2006/50, Lisboa: Dinâmia – centro de estudos sobre a mudança socioeconómica.

- Requejo, A. (2005): *Educação Permanente e Educação para Adultos*, Lisboa: Instituto Piaget.

- Ribeiro, M.A. (2007), «Psicose e desemprego: um paralelo entre experiências psicossociais de ruptura biográfica», *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, n.º1, v. 10, São Paulo: IPUSP

- Rippoll, P.; Rodriguez, I. & Peiró, J.M. (1996): «Desempleo», In J.M. Peiró & F. Prieto (Org.), *Tratado de psicología de trabajo: aspectos psicosociales del trabajo (Vol. II)*: Madrid: Editorial Síntesis.

- Ribeiro, J.L.P. & Antunes, S.(2003). «Contribuição para o Estudo de Adaptação do Questionário de Saúde Geral de 28 Itens (General Health Questionnaire-GHQ28).», *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 5 (1), 37-45.

- Ribeiro, J.L.P. (1999): «Escala de Satisfação com o Suporte Social (ESSS).», *Análise Psicológica*, 3 (XVII), 547-558.

- Rosenberg, M. (1965), *Society and de Adolescent Self-Image*, Princeton: University Press.

- Romano, A.; Negreiros, J.; Martins, T. (2007): «Contributos para a validação da escala de auto-estima de Rosenberg numa amostra de adolescentes da região interior norte do país», *Psicologia, saúde e Doenças*, n.º 8, v.1, Porto: FPCEUP.

- Saul, R.P. (2004): «As Raízes Renegadas da Teoria do Capital Humano», *Sociologias*, n.12, Porto Alegre: UFRGS

- Sellin, B. (2003): «A abordagem baseada nas competências: consequências na concepção da formação – uma mudança de paradigma na formação associada ao trabalho no desenvolvimento do conhecimento organizacional», *Revista europeia de formação profissional*, n.º 28, Lisboa: MTSS/DEEP

- Silva, F.F.; Uvaldo, M.C.C. (2010): «Trabalho e tempos modernos: construção da trajectória profissional em um período de transição», *Revista Pandora Brasil*, n.18, São Paulo: Universidade Mackenzie.

- Siteo, R.M. (2006): «Aprendizagem ao Longo da Vida: Um conceito utópico?», *Revista Comportamento Organizacional e Gestão*, n.º2, Vol. 12, Lisboa: I.S.P.A.

- Santos, A. R. & Evaristo, T. (2003): «Avaliação do Impacto da Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal: Organização do Mercado de Trabalho», *Colecção Cogitum*, n.º 4, Lisboa: DEPP/MSST.

- Santos, M.B. (2010), «Inserção no Mercado de Trabalho e Formação Profissional. Guia Teórico para Decisores», *Socius Working Papers*, n.º 5, Lisboa: ISEG/Universidade Técnica de Lisboa.

- Supiot, A. (1999), *Au-delà de l'emploi*, Rapport pour Commission Européenne, Paris: Flammarion.

- Supiot, A. (2002), «Texte introductif: entre marché et regulation: Les nouvelles régulations sociales assurent-elles une sécurité tout au long de la vie?», *Symposium France/OIT 2002*, Genève: OIT

- Salanova, M.; Gracia, F.J. & Peiró, J.M. (1996): «Significado del trabajo y valores laborales» In J.M. Peiró & F. Prieto (Org.), *Tratado de psicología de trabajo: aspectos psicosociales del trabajo (Vol. II)*: Madrid: Editorial Síntesis.

- Tolfo, S.R.; Piccinini, V. (2007), «Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros», *Psicologia e Sociedade*, n.º..., v.19, Porto Alegre: UFSC/UFRGS

- Valente, A. C. (2005), «Conhecimento e Emprego: Desafios para Portugal», *Cadernos Sociedade e Trabalho: Competitividade, Inovação e Emprego*, n.º 5, Lisboa: MTSS/DGEEP.

- Varejão, J. M. (2005), «O clima social nas empresas de média e grande dimensão», *Colecção Cogitum*, n.º 13, Lisboa: DGEEP.

- WHO (2004): «La organización del trabajo y el stress», *Protección de la salud de los trabajadores*, n.º 3, Geneva: WHO Press.

- WHO (2005): «Mental health and working life», *WHO European Conference on Mental Health*, Helsinki: WHO Press.

- WHO (2005): «Mental health policies and programmes in the workplace», *Mental Health Policy and Service Guidance Package*, Geneva: WHO Press.

- WHO (2007): «Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo: Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional», *Protección de la salud de los trabajadores*, n.º 6, Geneva: WHO Press.

ANEXO I:
PROTOCOLO DE INVESTIGAÇÃO

O presente questionário tem o propósito de aferir a contribuição da formação profissional para moderar o bem-estar psicológico dos trabalhadores residentes na Freguesia de Canelas – V.N. Gaia, que estão a ser confrontados com as consequências psicológicas da instabilidade laboral. O referido questionário insere-se no âmbito de um trabalho académico - TESE DE DOUTORAMENTO, sendo que a informação assim obtida não se destina a qualquer outro fim. Adicionalmente, importa referir que este inquérito é totalmente anónimo, pelo que se agradece ao inquirido o favor de responder com a máxima sinceridade possível às questões a seguir formuladas.

Para responder a cada questão deste questionário assinale com um só “X” no quadrado correspondente à alternativa que se ajusta ao seu caso, e/ou que melhor expressa a sua sensibilidade pessoal, excepto se lhe for pedido para responder de modo diverso.

PARTE I – CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-DEMOGRÁFICA DA AMOSTRA

BLOCO A: CARACTERÍSTICAS GERAIS.

1. Idade: _____ anos.
2. Sexo:
 - 1) Homem ☐
 - 2) Mulher ☐
3. Escolaridade:
 - 1) Menos do que a escolaridade obrigatória ☐
 - 2) Escolaridade obrigatória ☐
 - 3) Mais do que a escolaridade obrigatória ☐
4. Possui curso(s) de formação profissional inicial? (nota: só se reconhecido(s) legalmente)⁶⁸:
 - 1) Sim ☐
 - 2) Não ☐
5. Estado Civil:
 - 1) Solteiro (a) ☐
 - 2) Casado (a)/ União de Facto ☐
 - 3) Divorciado (a)/ Separado (a) ☐
6. Situação Laboral:
 - 1) Empregado (a) ☐
 - 2) Desempregado (a) ☐
7. A profissão que desempenha (ou desempenhou) insere-se no sector:

⁶⁸ Ver lista anexa relativa às modalidades de cursos de formação profissional.

- 1) Primário (agricultura) ☐
- 2) Secundário (indústria) ☐
- 3) Terciário (comércio e serviços) ☐

8. Em que intervalo se insere a sua retribuição salarial mensal?

- 1) Menos que o salário mínimo (426€) ☐
- 2) De 426 € até 500 € ☐
- 3) De 501 € até 600 € ☐
- 4) Mais de 600 € ☐

9. Freguesia de residência (dentro do Concelho de V.N. Gaia):

- 1) Canelas ☐
- 2) Outra freguesia ☐

BLOCO B: EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (responda apenas se for trabalhador empregado)⁶⁹.

1. Possui curso(s) de formação profissional inicial? (nota: só se reconhecido(s) legalmente)

- 1) Sim ☐
- 2) Não ☐

2. No último ano participou em acções de formação contínua?

- 1) Sim ☐
- 2) Não ☐

3. Costuma participar em acções de formação contínua? (a responder apenas por trabalhadores precários, isto é, trabalhadores com contrato a termo certo, incerto, *recibos verdes* ou qualquer outra forma contratual não permanente):

- 1) Sim ☐
- 2) Não ☐

BLOCO C: DESEMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (responda se for desempregado)⁷⁰

1. Possui curso (s) de formação profissional inicial?

- 1) Sim ☐
- 2) Não ☐

⁶⁹ Ver lista anexa relativa às modalidades de cursos de formação profissional.

⁷⁰ Ver lista anexa relativa às modalidades de cursos de formação profissional.

PARTE II - QUESTIONÁRIO DA AUTO-ESTIMA DE ROSENBERG

Por favor, leia com atenção e assinale com um “X” a resposta que melhor traduz a sua sensibilidade em relação a cada afirmação.

	Concordo Inteiramente	Concordo	Discordo	Discordo Inteiramente
1- Globalmente estou satisfeito comigo próprio.				
2- Por vezes penso que nada valho. *				
3- Sinto que tenho um certo número de boas qualidades.				
4- Sou capaz de fazer as coisas tão bem quanto a maior parte das outras pessoas.				
5- Sinto que tenho pouco de que me orgulhar. *				
6- Por vezes sinto-me de facto um inútil. *				
7- Sinto-me uma pessoa de valor, pelo menos tanto quanto a generalidade das pessoas.				
8- Gostaria de ter maior respeito por mim próprio. *				
9- No conjunto inclino-me a achar que sou um falhado. *				
10- Adopto uma atitude positiva para comigo.				

PARTE III - QUESTIONÁRIO DE SAÚDE GERAL (GHQ-28)

Por favor, leia com atenção:

Gostaria de saber se tem tido queixas de saúde, e qual tem sido o seu estado de saúde geral nas últimas semanas.

Por favor responda a TODAS as perguntas, assinalando, em cada pergunta a resposta que lhe parece que se aplica melhor a si. Repare que nós queremos tomar conhecimento de queixas recentes e actuais, e não acerca de queixas antigas.

É importante que responda a TODAS as questões.

Nos últimos tempos:

1- Tem-se sentido perfeitamente bem de saúde?	Melhor que o costume	O mesmo que o costume	Pior que o costume	Muito pior que o costume
2- Tem sentido necessidade de um tónico?	De modo nenhum	Não mais que o habitual	Mais que o habitual	Muito mais que o habitual
3- Tem-se sentido em baixo de forma e mal disposto?	De modo nenhum	Não mais que o habitual	Mais que o habitual	Muito mais que o habitual
4- Tem-se sentido doente?	De modo nenhum	Não mais que o habitual	Mais que o habitual	Muito mais que o habitual
5- Tem tido dores de cabeça?	De modo nenhum	Não mais que o habitual	Mais que o habitual	Muito mais que o habitual
6- Tem tido uma sensação de aperto na cabeça ou pressão na cabeça?	De modo nenhum	Não mais que o habitual	Mais que o habitual	Muito mais que o habitual
7- Tem tido ataques de frio ou de calor?	De modo nenhum	Não mais que o habitual	Mais que o habitual	Muito mais que o habitual
8- Tem perdido o sono devido a preocupações?	De modo nenhum	Não mais que o habitual	Mais que o habitual	Muito mais que o habitual
9- Depois de adormecer acorda várias vezes?	De modo nenhum	Não mais que o habitual	Mais que o habitual	Muito mais que o habitual
10- Tem-se sentido constantemente sob tensão?	De modo nenhum	Não mais que o habitual	Mais que o habitual	Muito mais que o habitual
11- Tem-se sentido irritável e de mau humor?	De modo nenhum	Não mais que o habitual	Mais que o habitual	Muito mais que o habitual
12- Tem-se sentido assustado ou tem entrado em pânico sem razão?	De modo nenhum	Não mais que o habitual	Mais que o habitual	Muito mais que o habitual
13- Tem tido a sensação de que está tudo a cair em cima de si?	De modo nenhum	Não mais que o habitual	Mais que o habitual	Muito mais que o habitual
14- Tem-se sentido permanentemente nervoso e tenso?	De modo nenhum	Não mais que o habitual	Mais que o habitual	Muito mais que o habitual
15- Tem conseguido manter-se activo e ocupado?	Mais do que o costume	O mesmo que o costume	Menos que o costume	Muito menos que o costume
16- Tem levado mais tempo a fazer as tarefas normais?	Menos tempo	O mesmo tempo que o habitual	Mais tempo que o habitual	Muito mais tempo que o habitual
17- Acha que, de um modo geral, tem trabalhado bem?	Melhor que o costume	O mesmo que o costume	Pior que o costume	Muito pior que o costume
18- Sente-se satisfeito com a maneira como tem cumprido as suas tarefas?	Mais do que o habitual	O mesmo que o habitual	Menos que o habitual	Muito menos que o habitual
19- Tem-se sentido útil no que faz?	Mais do que o	O mesmo que o	Menos útil do	Muito menos

	costume	costume	que é costume	útil do que é costume
20- Tem-se sentido capaz de tomar decisões?	Mais do que o costume	O mesmo que o costume	Menos do que é costume	Muito menos do que é costume
21- Tem tido prazer nas suas actividades normais do dia a dia?	Mais do que o costume	O mesmo que o costume	Menos do que é costume	Muito menos do que é costume
22- Tem-se considerado uma pessoa sem valor nenhum?	De modo nenhum	Não mais que o costume	Mais que o costume	Muito mais que o costume
23- Tem sentido que já não há nada a esperar da vida?	De modo nenhum	Não mais que o costume	Mais que o costume	Muito mais que o costume
24- Tem sentido que a vida já não vale a pena?	De modo nenhum	Não mais que o costume	Mais que o costume	Muito mais que o costume
25- Já pensou na hipótese de um dia vir a acabar consigo?	Nunca	Acho que não	Já me passou pela cabeça	Sim, sem dúvida
26- Acha que às vezes não consegue fazer nada por causa dos nervos?	De modo nenhum	Não mais que o costume	Mais que o costume	Muito mais que o costume
27- Tem dado consigo a pensar estar morto e longe de tudo?	De modo nenhum	Não mais que o costume	Mais que o costume	Muito mais que o costume
28- Acha que a ideia de acabar com a sua vida está sempre a vir-lhe à cabeça?	Nunca	Acho que não	Já me passou pela cabeça	Sim, sem dúvida

PARTE IV – ESCALA DA SATISFAÇÃO COM O SUPORTE SOCIAL (ESSS)

A seguir vai encontrar várias afirmações, seguidas de cinco letras, marque, para cada afirmação, um círculo à volta da letra que melhor qualifica a sua forma de pensar.

	Concordo Totalmente	Concordo na maior parte	Não concordo nem discordo	Discordo na maior parte	Discordo totalmente
1- Por vezes sinto-me só no mundo e sem apoio	A	B	C	D	E
2- Não saio com amigos tantas vezes quantas eu gostaria	A	B	C	D	E
3- Os amigos não me procuram tantas vezes quantas eu gostaria	A	B	C	D	E

4- Quando preciso de desabafar com alguém encontro facilmente amigos com quem o fazer	A	B	C	D	E
5- Mesmo nas situações mais embaraçosas, se precisar de apoio de emergência tenho várias pessoas a quem posso recorrer	A	B	C	D	E
6- Às vezes sinto falta de alguém verdadeiramente íntimo que me compreenda e com quem possa desabafar sobre coisas íntimas	A	B	C	D	E
7- Sinto falta de actividades sociais que me satisfaçam	A	B	C	D	E
8- Gostava de participar mais em actividades de organizações (p.ex. clubes desportivos, escuteiros, partidos políticos)	A	B	C	D	E
9- Estou satisfeito com a forma como me relaciono com a minha família	A	B	C	D	E
10- Estou satisfeito com a quantidade de tempo que passo com a minha família	A	B	C	D	E
11- Estou satisfeito com o que faço em conjunto com a minha família	A	B	C	D	E
12- Estou satisfeito com a quantidade de amigos que tenho	A	B	C	D	E
13- Estou satisfeito com a quantidade de tempo que passo com os meus amigos	A	B	C	D	E
14- Estou satisfeito com as actividades e coisas que faço com o meu grupo de amigos	A	B	C	D	E
15- Estou satisfeito com o tipo de amigos que tenho	A	B	C	D	E

OBRIGADO PELA COLABORAÇÃO!

LISTA DE MODALIDADES DE CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

(Para auxiliar a resposta às perguntas 4 do Bloco A; 2 e 3 do Bloco B e 1 do Bloco C do questionário)

FORMAÇÃO PROFISSIONAL INICIAL

1. Cursos profissionais;
2. Sistema de aprendizagem;
3. Cursos de educação e formação;
4. Cursos artísticos especializados;
5. Cursos tecnológicos;
6. Cursos tecnológicos e artísticos especializados do ensino de adultos;
7. Outras ofertas formativas – ex. Hotelaria e Turismo.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

1. Cursos de educação e formação de adultos;
2. Outras ofertas formativas:
 - Cursos de qualificação e reconversão profissional;
 - Cursos de especialização profissional;
 - Cursos de reciclagem, actualização e aperfeiçoamento de competências;
 - Cursos de desenvolvimento organizacional e gestão.

ANEXO II:
ANÁLISES FACTORIAIS DOS ESTUDOS DE VALIDAÇÃO.

**Estrutura factorial do
Questionário da Auto-estima de Rosenberg**

Fonte: Fontaine & Dias (2001, p. 366)

Factores – itens	Factor 1	Factor 2
2- Por vezes penso que nada valho	.74428	.17525
6-Por vezes sinto-me de facto um inútil	.70218	.25496
9-No conjunto inclino-me a achar que sou um falhado	.67604	.30906
10-Adopto uma atitude positiva para comigo	.59075	.31222
1-Globalmente estou satisfeito comigo próprio	.56793	.29144
5-Sinto que tenho pouco de que me orgulhar	.55430	.44231
8-Gostaria de ter maior respeito por mim próprio	.49900	.08291
4-Sou capaz de fazer as coisas tão bem como a maior parte das pessoas	.26227	.73652
3-Sinto que tenho um certo número de boas qualidades	.13153	.65000
7-Sinto-me uma pessoa de valor pelo menos tanto quanto a generalidade das pessoas	.26012	.55453
Valor	4.02791	.70629
% da Variância Comum	85.1	14.9

**Correlação de Pearson entre os itens e as sub-escalas do
Questionário da Saúde Mental (GHQ 28)**

Fonte: Revista Portuguesa de Psicossomática n.º 1 (2003, p.42)

ITENS	GHQ-28 Total	Sintomas Somáticos	Ansiedade e Insónia	Disfunção Social	Depressão Grave
1- Tem-se sentido perfeitamente bem de saúde?	0,59	0,6	0,44	0,59	0,41
2- Tem sentido necessidade de um tónico?	0,67	0,73	0,54	0,59	0,43
3- Tem-se sentido em baixo de forma e mal disposto?	0,68	0,65	0,57	0,65	0,44
4- Tem-se sentido doente?	0,7	0,79	0,53	0,63	0,45
5- Tem tido dores de cabeça?	0,54	0,53	0,5	0,21	0,51
6- Tem tido uma sensação de aperto na cabeça ou pressão na cabeça?	0,38	0,39	0,42	0,09	0,31
7- Tem tido ataques de frio ou de calor?	0,6	0,64	0,53	0,46	0,4
8- Tem perdido o sono devido a preocupações?	0,61	0,47	0,65	0,42	0,5
9- Depois de adormecer acorda várias vezes?	0,8	0,76	0,71	0,57	0,6
10- Tem-se sentido constantemente sob tensão?	0,66	0,6	0,73	0,49	0,41
11- Tem-se sentido irritável e de mau humor?	0,52	0,34	0,57	0,33	0,5

12- Tem-se sentido assustado ou tem entrado em pânico sem razão?	0,64	0,58	0,57	0,32	0,63
13- Tem tido a sensação de que está tudo a cair em cima de si?	0,51	0,29	0,63	0,31	0,49
14- Tem-se sentido permanentemente nervoso e tenso?	0,73	0,61	0,78	0,59	0,49
15- Tem conseguido manter-se activo e ocupado?	0,42	0,4	0,32	0,52	0,24
16- Tem levado mais tempo a fazer as tarefas normais?	0,64	0,58	0,57	0,55	0,45
17- Acha que, de um modo geral, tem trabalhado bem?	0,66	0,61	0,5	0,71	0,46
18- Sente-se satisfeito com a maneira como tem cumprido as suas tarefas?	0,59	0,53	0,43	0,71	0,4
19- Tem-se sentido útil no que faz?	0,45	0,24	0,39	0,55	0,4
20- Tem-se sentido capaz de tomar decisões?	0,28	0,2	0,16	0,44	0,24
21- Tem tido prazer nas suas actividades normais do dia-a-dia?	0,52	0,52	0,45	0,54	0,28
22- Tem-se considerado uma pessoa sem valor nenhum?	0,61	0,49	0,49	0,45	0,63
23- Tem sentido que já não há nada a esperar da vida?	0,69	0,56	0,59	0,43	0,75
24- Tem sentido que a vida já não vale a pena?	0,66	0,54	0,58	0,41	0,68
25- Já pensou na hipótese de um dia vir a acabar consigo?	0,62	0,43	0,51	0,4	0,77

26- Acha que às vezes não consegue fazer nada por causa dos nervos?	0,71	0,52	0,66	0,51	0,71
27- Tem dado consigo a pensar estar morto e longe de tudo?	0,49	0,27	0,43	0,3	0,69
28- Acha que a ideia de acabar com a sua vida está sempre a vir-lhe à cabeça?	0,46	0,26	0,37	0,24	0,68

Estrutura Factorial da Escala de Satisfação com o Suporte Social

Fonte: Revista Análise Psicológica, n.º3 (1999, p.553)

ITENS	Satisfação com amizades	Intimidade	Satisfação com família	Actividades Sociais
3- Os amigos não me procuram tantas vezes quantas eu gostaria	0,72			
12- Estou satisfeito com a quantidade de amigos que tenho	0,74			
13- Estou satisfeito com a quantidade de tempo que passo com os meus amigos	0,79			
14- Estou satisfeito com as actividades e coisas que faço com o meu grupo de amigos	0,74			
15- Estou satisfeito com o tipo de amigos que tenho	0,56			
1- Por vezes sinto-me só no mundo e sem apoio		0,5		
4- Quando preciso de desabafar com alguém encontro facilmente amigos com quem o fazer		0,78		
5- Mesmo nas situações mais embaraçosas, se precisar de apoio de emergência tenho várias pessoas a quem posso recorrer		0,76		
6- Às vezes sinto falta de alguém verdadeiramente íntimo que me compreenda e com quem possa desabafar sobre coisas íntimas		0,69		
9- Estou satisfeito com a forma como me relaciono com a minha			0,79	

família				
10- Estou satisfeito com a quantidade de tempo que passo com a minha família			0,73	
11- Estou satisfeito com o que faço em conjunto com a minha família			0,85	
2- Não saio com amigos tantas vezes quantas eu gostaria				0,42
7- Sinto falta de actividades sociais que me satisfaçam				0,68
8- Gostava de participar mais em actividades de organizações (p.ex. clubes desportivos, escuteiros, partidos políticos)				0,84
<i>Eigenvalue</i>	5,24	1,81	1,30	1,09
Variância (total=63%)	35%	12,1%	8,7%	7,3%
Consistência Interna (Alpha de Cronbach) (total=0,85)	0,83	0,74	0,74	0,64

ANEXO III: PUBLICAÇÕES DOS ESTUDOS DE VALIDAÇÃO

Nota: Anexo III contém excertos das publicações dos estudos de validação das três escalas, nomeadamente: auto-estima de Rosenberg, Satisfação com o suporte social e o GHQ 28.